

De kwalificatiestructuur politieonderwijs: bouwstenen voor de toekomst

*Adviesrapport naar aanleiding van de evaluatie
kwalificatiestructuur politieonderwijs*

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan waarvan de positie en taken bij wet zijn geregeld. De Raad adviseert de minister van Justitie en Veiligheid (gevraagd en ongevraagd) over het Nederlandse politieonderwijs en de Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie.

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs. De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs, alsmede het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adres:
Mauritskade 37
2514 HE Den Haag

Postadres:
Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080
www.politieonderwijsraad.nl
© Politieonderwijsraad, december 2018

Samenvatting

Dit adviesrapport bevat de resultaten van een evaluatie van de Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (hierna: KSP), die de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) in 2017 en 2018 heeft uitgevoerd. Doel van de evaluatie was om de stand van zaken rond de KSP in kaart te brengen en de mogelijkheden voor de toekomst te overwegen. Hiertoe heeft een uitgebreid vooronderzoek plaatsgevonden, waarbij de volgende aspecten zijn onderzocht: de totstandkoming van de huidige KSP, ontwikkelingen in het regulier onderwijs in Nederland, politieonderwijs in zeven Europese lidstaten en beroepsprofielen. Ook hebben belanghebbenden bij het politieonderwijs hun beelden en opvattingen over de KSP gedeeld. Op basis van deze informatie heeft de commissie KSP conclusies, voorstellen en aanbevelingen opgesteld.

Deze betreffen de hoofdlijnen van de KSP en vragen op enkele punten om nadere uitwerking en een passend tijdspad. Dit kan plaatsvinden na reactie van de Minister van Justitie en Veiligheid.

Conclusies

Uit de evaluatie komen de volgende (hoofd)conclusies naar voren:

1. De KSP voldoet op hoofdlijnen als verbindende schakel tussen het politieonderwijs, de politiepraktijk en het regulier onderwijs.
2. Op enkele aspecten vraagt de KSP om bijstelling, om te voldoen aan de eisen van deze tijd en van de toekomst. Dit betreft het volgende:
 - a. De functies van de KSP zijn onvoldoende gedefinieerd, wat leidt tot onduidelijkheid over passende sturing en opzet;
 - b. Betrokken partijen ervaren de sturing, opzet en afstemming over de KSP als (onnodig) complex en inflexibel. Bovendien is de opzet van de KSP verouderd en niet meer in lijn met relevante wetgeving;
 - c. Het proces van ontwikkeling en onderhoud van de KSP kan op een aantal aspecten verbeterd worden. Dit heeft deels te maken met de verdeling en invulling van taken en verantwoordelijkheden door betrokken partijen.
3. De Raad ziet de volgende functies als essentiële functies en neemt deze als uitgangspunt voor het geven van vorm en inhoud aan de sturing en op en verdere ontwikkeling van de KSP:
 - a. Richtinggevende functie: kwalificaties in de KSP vormen de basis voor de ontwikkeling en uitvoering van curricula en examens in het politieonderwijs;
 - b. Verantwoordingsfunctie: verantwoording aan de Minister en de samenleving over de vereiste bekwaamheden van politiemedewerkers, via een transparant proces van totstandkoming.

Voorstellen en aanbevelingen

In lijn met de conclusies zijn voorstellen en aanbevelingen geformuleerd voor verschillende aspecten van de KSP. Dit betreft zowel de sturing en opzet van de KSP als het proces van ontwikkeling. Samengevat laten deze voorstellen en aanbevelingen zich als volgt weergeven.

Sturing en opzet, voorstellen en aanbeveling van de Raad

1. De KSP is samengesteld uit verschillende typen kwalificaties, van brede basiskwalificaties op mbo, hbo-, wo-niveau en (smallere) functiegerichte kwalificaties. Een maatwerkoplossing voor de opzet van de KSP, die kenmerken heeft van mechanismen uit zowel het regulier mbo als het regulier hbo, sluit aan bij het hybride karakter van de KSP.
2. Als uitwerking van deze maatwerkoplossing kunnen de kwalificaties in de KSP er als volgt uitzien: (1) het aantal SBU's wordt niet langer vermeld, (2) kwalificaties worden beschreven op een passend abstractieniveau, (3) kwalificaties in modaliteit 2 (en opleidingen in modaliteit 3) worden ondergebracht in een apart register. Ook kan worden onderzocht of kwalificaties in termen van leeruitkomsten kunnen worden beschreven. Tot

- slot kunnen kwalificaties worden beschreven aan de hand van een (beter) passende competentietaal die past in de context van de KSP.
3. De Raad acht het verstandig dat het flexibiliseren van leerroutes plaatsvindt in de opleidingen van de Politieacademie en niet via een flexibele (modulaire) opbouw van de KSP. Om deze flexibilisering te faciliteren, bevat de KSP solide kwalificaties.
 4. De Raad adviseert de Politie om de KSP en het LFNP (op termijn) aan elkaar te verbinden, bijvoorbeeld door functieprofielen in het LFNP inhoudelijk te relateren aan de beroepsprofielen.

Proces van ontwikkeling

Behoeftestelling, aanbevelingen aan de Politie

5. De kwalitatieve behoeftestelling is gericht op de lange termijn, herkenbaar en bruikbaar. Daarnaast wordt de samenhang met aangrenzende vakgebieden binnen de Politie onderzocht; waar nodig worden benodigde bekwaamheden uit deze aanpalende vakgebieden opgenomen in de behoeftestelling.
6. Belanghebbenden en (waar mogelijk) experts van binnen en buiten de Politie worden betrokken bij het opstellen van de bekwaamheidsvereisten. Deze betrokkenheid is inzichtelijk en navolgbaar in de behoeftestelling.
7. De Politie voert duidelijk regie op het gehele proces van behoeftestelling en bewaakt onder meer het tempo.
8. De behoeftestelling focust op de benodigde bekwaamheidsvereisten.
9. De Politie betreft de Politieacademie voor inhoudelijke expertise vanuit haar rol als kennisinstituut.
10. De Politie kan (optioneel) de Raadsgremia raadplegen om de behoeftestelling voor 'zwaarwegende' kwalificaties in modaliteit 2 te formuleren.
11. Beroepsprofielen kunnen optimaal worden benut door (1) te onderzoeken in welke interne processen de beroepsprofielen nog meer kunnen worden ingezet en (2) deze consistent in te zetten en uit te werken in deze processen.

Ontwikkelen van kwalificaties, voorstellen van de Raad

12. Een derde partij kan de kwalificaties ontwikkelen, in opdracht van en in samenwerking met de Politieacademie. Het valt te overwegen om hiervoor (eenmalig) een pilot te starten, bijvoorbeeld bij het (door)ontwikkelen van kwalificatiedossiers op basis van de herijkte beroepsprofielen.
13. Kwalificaties worden ontwikkeld aan de hand van de volgende criteria:
 - a. Inhoud: dekking, herkenbaarheid, samenhang, duurzaamheid
 - b. Onderwijskundig: leerwegneutraal, toetsbaar/meetbaar, beschrijving op het niveau van startbekwaamheid
 - c. Relevante wettelijke kaders uit het regulier onderwijs zijn expliciet van toepassing op modaliteit 1-kwalificaties.
14. De Politieacademie kan het proces van *curriculum*ontwikkeling mogelijk versnellen door met de derde partij samen te werken aan de ontwikkeling van kwalificaties. In afwachting van advisering van de Raad kan de Politieacademie hierdoor mogelijk al de eerste contouren van een curriculum schetsen.

Toetsing en beoordeling van kwalificaties, voorstellen van de Raad

15. De commissie KSP toetst voorstellen tot kwalificaties aan de hand van de volgende criteria en adviseert de Raad hierover:
 - a. Op inhoud: duurzaamheid, wettelijke kaders, herkenbaarheid, relevantie voor de beroepspraktijk, doelmatigheid en samenhang
 - b. Op proces: onderbouwing en navolgbaarheid

16. De Raad beziet of de beoordeling door de commissie KSP toereikend en herkenbaar is. Als dit het geval is, neemt de Raad het advies van de commissie over. Als dit niet het geval is, toetst de Raad de voorstellen op hoofdlijnen op dezelfde criteria als de commissie KSP. Bij een positief resultaat biedt de Raad de voorgestelde kwalificaties aan de Minister aan ter vaststelling.
17. 'Toetsing vooraf' betekent dat de kwalificaties zijn ontwikkeld en beoordeeld voordat het curriculum wordt uitgewerkt. Dit is aan de orde in modaliteit 1 en modaliteit 2, bij nieuwe kwalificaties en forse wijzigingen in bestaande kwalificaties.
18. 'Toetsing achteraf' betekent dat wijzigingen in de KSP kunnen worden geregistreerd, die in het onderwijs al zijn doorgevoerd. Dit is van toepassing bij 'kleine' wijzigingen in modaliteit 1 en 2 en bij opleidingen in modaliteit 3.
19. De Politieacademie kan (formeel) beginnen met het ontwikkelen van een curriculum na positief advies van de Raad.
20. Partijen kunnen onderzoeken of het proces van vaststelling van kwalificaties kan worden versneld. De Minister van J&V kan kwalificaties mogelijk vaker dan tweemaal per jaar vaststellen.

Monitoren en bijstellen van kwalificaties, voorstellen van de Raad

21. Partijen kunnen in de Raadsgremia relevante ontwikkelingen in politieonderwijs, -praktijk en regulier onderwijs monitoren en bezien op mogelijke doorwerking in de KSP.
22. Partijen stellen een monitoragenda op voor het volgen en zo nodig bijstellen van kwalificaties. Dit betreft kwalificaties in modaliteit 1 en 'zwaarwegende' kwalificaties in modaliteit 2. In voorkomende gevallen kunnen betrokken partijen ook tussentijds pro-actief handelen op basis van signalen, incidenten of andere bronnen.
23. De wederzijdse verbinding tussen de kwaliteitszorg voor onderwijs bij de Politieacademie en de KSP moet verder worden verstevigd. Dit kan betekenen dat partijen de bevindingen vanuit kwaliteitszorg, bijvoorbeeld vanuit de Politieacademie of vanuit de Inspectie J&V, actief bezien op gevolgen voor de KSP.

Vernieuwde werkwijze, bijgestelde structuur

Bovenstaande conclusies, voorstellen en aanbevelingen gaan uit van een vernieuwde werkwijze rondom de KSP. Op hoofdlijnen omvat dit twee richtingen. Partijen handelen meer vanuit co-creatie, waarbij sprake is van een duidelijke rolverdeling en eigenaarschap. Vanuit deze rolverdeling kunnen partijen gezamenlijk optrekken. Daarnaast wordt de KSP minder technisch en meer op tactisch-strategisch niveau benaderd. Dit vraagt om besef van de volgende aspecten.

(Verdergaand) samenwerken op basis van co-creatie gaat uit van (1) onderling vertrouwen tussen de betrokken partijen en de expertise die zij meebrengen, (2) duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en (3) het in acht nemen van deze rolverdeling. Ook vullen betrokken partijen hun rol actief in. Daarnaast worden kwalificaties minder gedetailleerd beschreven, wat vraagt om vertrouwen bij belanghebbenden dat de behoefte van het werkveld wordt afgedekt en dat de gewenste kwaliteit gewaarborgd blijft.

Met voorgestelde bijstelling in de structuur is de KSP flexibeler in opzet en beter in staat om de gevraagde flexibilisering van leerroutes bij de Politieacademie te faciliteren. Ook is bij het proces van ontwikkelen de verdeling van taken en verantwoordelijkheden verhelderd, waardoor duidelijk is welke partij op welk moment *in the lead* is. Ook kan dit proces sneller verlopen, als fasen van ontwikkeling waar mogelijk parallel verlopen en door een derde partij in te schakelen die zich volop kan richten op het ontwikkelen van kwalificaties.

Tot slot komt met de aanbevelingen ruimte voor een minder technische en meer tactisch-strategische benadering van de KSP.

Inhoud

1. Inleiding	9
2. Hoe staat de KSP er voor?	11
2.1. Basiskenmerken van de KSP	11
2.2. De KSP in relatie tot het politieonderwijs	12
2.2.1. Behoeftestelling door het werkveld	16
2.2.2. Ontwikkeling van examenvereisten met toetsing vooraf	19
2.2.3. Toetsing en validering van kwalificaties	23
2.2.4. Monitoren van kwalificaties	23
2.2.5. Het bijstellen van kwalificaties	24
2.2.6. Het belang van kwaliteitszorg	24
2.2.7. Conclusies	25
2.3. Thema's in de (bredere) context van de KSP	25
2.3.1. Relatie van de KSP met 'externe' thema's	26
2.3.2. Aandachtspunten vanuit het proces van KSP-ontwikkeling	27
2.3.3. Vormgeving van de KSP-structuur	28
2.3.4. Het model kwalificatiedossier	31
2.3.5. Conclusies	34
2.4. Afstemming over de KSP	34
2.4.1. Advisering als 'sluitstuk' van KSP-ontwikkeling	35
2.4.2. Achterblijvend zicht op de KSP als geheel	35
2.4.3. Politie-interne behoeftestelling en brede validering	35
2.4.4. Huidige functie van de afstemmingsgremia	36
2.4.5. Vertegenwoordiging vanuit de beroepspraktijk	36
2.4.6. Afstemming op landelijk niveau	36
2.4.7. Conclusies	37
2.5. Slotsom: hoe staat de KSP er voor?	37
3. Conclusies, voorstellen en aanbevelingen	41
3.1. Bevindingen over de KSP	41
3.2. Functies van de KSP	42
3.3. Scenario voor de KSP	42
3.3.1. Optie 1: KSP volgt het regulier mbo	43
3.3.2. Optie 2: KSP volgt het regulier hbo	43
3.3.3. Optie 3: Maatwerk-KSP (deels hbo, deels mbo)	43
3.4. Overige aspecten van de KSP	46
3.4.1. Flexibilisering van leerroutes en de KSP	46
3.4.2. Verbinding met het LFNP	47
3.5. Een efficiënt proces van ontwikkeling van de KSP	47

3.5.1. (Kwalitatieve) behoeftestelling	51
3.5.2. Ontwikkelen van kwalificaties	51
3.5.3. Toetsing en beoordeling van kwalificaties	52
3.5.4. Monitoren en bijstellen van kwalificaties	53
3.6. Afstemming en communicatie over de KSP	54
3.7. Wat is nodig voor deze werkwijze?	54
3.8. Afsluitende overwegingen	54
Geraadpleegde bronnen.....	57
Bijlagen	65

1. Inleiding

De kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP) is sinds het uitbrengen van het Najaarsadvies 2013 van kracht en betrokken partijen hebben sindsdien hiermee ruimschoots ervaring kunnen opdoen.

Ondanks een aantal relatief recente wijzigingen in de KSP, o.a. in de wijze van verantwoording aan de minister, is gebleken dat de structuur in zijn huidige vorm aan een diepere evaluatie toe is. Dit is mede vanwege ontwikkelingen in het regulier onderwijs en in de politiepraktijk, waarop de KSP conform de wet goede aansluiting moet bieden. Ook leggen partijen via de kwalificatiestructuur verantwoording af over het politieonderwijs aan de minister van Justitie en Veiligheid.

Doel van de evaluatie

De Raad heeft deze evaluatie op eigen initiatief uitgevoerd om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken van de kwalificatiestructuur. Voldoet de KSP aan de (oorspronkelijke) doelstellingen, en hoe verhoudt de KSP zich tot (toekomstige) ontwikkelingen in de politiepraktijk, het politieonderwijs en het regulier onderwijs? Hiermee biedt de evaluatie een 'foto': waar staat de kwalificatiestructuur nu, en wat voor mogelijkheden biedt dit voor de toekomst?

De Raad heeft zich hierbij gericht op de doelstelling(en), systematiek, uitgangspunten en algemeen functioneren van de structuur. De inhoud van individuele kwalificaties (beschrijvingen van kennis, kunde en vaardigheden voor specifieke kwalificaties) is hierbij nadrukkelijk buiten beschouwing gelaten.

Werkwijze

Om zicht te krijgen op de stand van zaken rondom de KSP, is een uitgebreid vooronderzoek uitgevoerd. Ten eerste is de totstandkoming van de huidige KSP onderzocht. Ook zijn relevante ontwikkelingen in het regulier onderwijs in Nederland in kaart gebracht. Daarnaast is politieonderwijs in zeven Europese lidstaten onderzocht en is het thema beroepsprofielen onder de loep genomen. Tot slot hebben vrijwel alle betrokken partijen bij het politieonderwijs hun ervaringen en beelden met de KSP via interviews gedeeld. Tot slot zijn ervaringen vanuit het secretariaat van de Raad met het ontwikkelen en actualiseren van de KSP sinds 2014 meegenomen.

Leeswijzer

Het vooronderzoek heeft een grote hoeveelheid informatie opgeleverd. In het voorliggende advies is de informatie geanalyseerd en geordend via de volgende opbouw:

Hoofdstuk 2 gaat in op de stand van zaken rondom de KSP: hoe staat deze ervoor? Hierbij onderzoekt de Raad onder meer de basiskennmerken van de KSP (paragraaf 2.1), de relatie tussen de KSP en het politieonderwijs (paragraaf 2.2), de context van de KSP (paragraaf 2.3) en de afstemming over de KSP (paragraaf 2.4)

In het derde hoofdstuk formuleert de Raad conclusies, voorstellen voor een aangepaste werkwijze en aanbevelingen. Deze betreffen onder meer de functies van de KSP, de opbouw van kwalificatiedossiers, het proces van ontwikkeling van de KSP en de afstemming over de KSP binnen de Raadsgremia.

De bijlagen bevatten de informatie die de grondslag vormt voor dit adviesrapport. Dit betreft de volgende thema's:

- Een onderzoek naar de totstandkoming van de KSP, het regulier onderwijs in Nederland, politieonderwijs in zeven Europese lidstaten, het thema beroepsprofielen en een vergelijking tussen deze thema's (bijlage A1 tot en met A5)
- Beelden en indrukken van betrokken partijen over de KSP (bijlage B)

- Afspraken rondom het onderhoud van de KSP, de begrippenlijst KSP en geïnterviewde partijen (bijlage C1 tot en met C3)

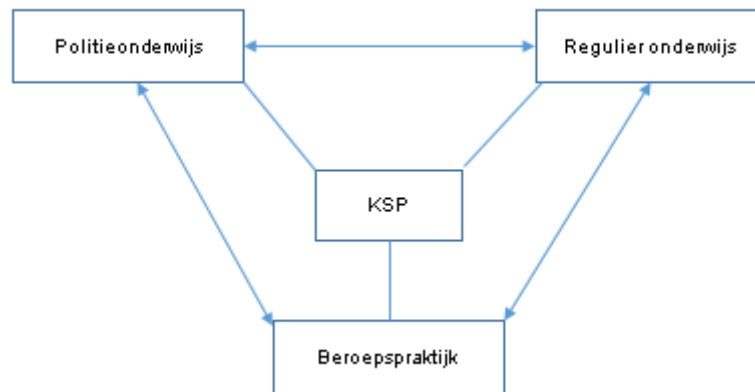
In dit adviesrapport beschrijft de Raad de KSP aan de hand van terminologie die gangbaar is in het regulier mbo. Ook wordt de structuur en opbouw van de KSP in voorkomende gevallen vergeleken met de mbo-kwalificatiestructuur. Hiervoor is gekozen omdat de KSP gebaseerd is op de systematiek en begrippen, zoals deze in het regulier mbo gebruikelijk zijn en zoals deze deels staan beschreven in de Politiewet. De binnen de politieonderwijs gebruikelijke terminologie wijkt hier soms vanaf.

Ook betreft dit adviesrapport de hoofdlijnen rondom de KSP, gezien de veelheid aan (gedetailleerde) informatie die het vooronderzoek heeft opgeleverd.

2. Hoe staat de KSP er voor?

Op basis van de verzamelde informatie heeft de Raad de stand van zaken rondom de KSP geanalyseerd. Uitgangspunt van de analyse is het belang dat betrokkenen hechten aan de KSP als stabiele basis voor het politieonderwijs.

Waar mogelijk zijn bij deze analyse drie perspectieven op de KSP toegepast, die zijn ontleend aan artikel 87 van de Politiewet. Het eerste perspectief is de verbinding tussen de KSP en de beroepspraktijk bij de Politie. Het tweede behelst de samenhang tussen de KSP en het politieonderwijs. Het derde perspectief is de relatie tussen KSP en het regulier onderwijs. Deze benadering is weergegeven in afbeelding 1. De drie perspectieven komen bij elkaar in de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad), die deze drie invalshoeken hanteert bij de advisering aan de minister over de kwalificatiestructuur. Een korte beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de KSP vormt de start van de analyse.



Afbeelding 1. Weergave van de drie perspectieven op de KSP.

2.1. Basiskenmerken van de KSP

Zoals blijkt uit de beschrijving van (de totstandkoming van) de huidige KSP, is deze door de jaren heen organisch gegroeid zonder dat er sprake was van een aanwijsbaar startmoment. De aandacht ging vooral uit naar (het ontwikkelen van) de inhoud van de KSP, zoals beroepsprofielen en kwalificatiedossiers. In de loop der tijd is daarnaast een eigen begrippenkader vastgelegd en zijn afspraken gemaakt over de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden over de betrokken partijen.

In deze geleidelijke ontwikkeling is echter slechts impliciet, of geheel niet, aandacht geweest voor een aantal basisaspecten van de KSP. Dit betreft het volgende.

- Waartoe bestaat de KSP? Om de wereld van de beroepspraktijk bij de Politie en het politieonderwijs met elkaar te verbinden?
- Welke functie heeft de KSP? Dient de KSP vooral om de inhoud van kwalificaties te verantwoorden, of kan zij ook een andere functie vervullen?
- Wat is de doelgroep van de KSP? Is het instrument hoofdzakelijk bestemd voor onderwijsontwikkelaars, of ook voor andere belanghebbenden?
- Aan welke kwaliteitscriteria moet de KSP voldoen? Te denken valt aan criteria als navolgbaarheid, samenhang en doelmatigheid.

Onduidelijkheid over de uitgangspunten heeft geleid tot ruimte voor verschillende invulling en verwachtingen bij betrokkenen. Dit is bijvoorbeeld gebleken bij de functies van de KSP.

Uit de beschrijving van de huidige KSP komen onder meer de volgende functies naar voren, in willekeurige volgorde: (1) versterking van de samenhang van het stelsel van politiekwalificaties, (2) verantwoording aan de Minister over de vereiste kennis en vaardigheden voor politieberoepen en – functies, (3) afstemming met het regulier onderwijs, werkveld en stakeholders, (4) borging van een leven lang leren, onderlinge aansluiting van kwalificaties en van examenvereisten en (5) communicatie over politiekwalificaties.

Belanghebbenden hebben de volgende functies benoemd: (1) verantwoording richting de minister, (2) sturing op de vereiste kennis en vaardigheden van politiemedewerkers, (3) analyse van vereiste kennis en vaardigheden en (4) het faciliteren van de dialoog over politieberoepen tussen belanghebbenden bij het politieonderwijs¹. Hieruit blijkt dat de beoogde functies maar ten dele overeen stemmen met de ervaringen van belanghebbenden.

Advisering en besluitvorming over de structuur en verantwoordelijkheden rondom de KSP heeft door de jaren heen op verschillende momenten plaatsgevonden. Dit kan het zicht op het geheel van de KSP, inclusief de doorwerking van de verschillende besluiten, hebben vertroebeld. Om onduidelijkheid weg te nemen en handvatten te hebben voor een eventuele (geheel of gedeeltelijke) herziening van de KSP, is het wenselijk om de uitgangspunten voor de KSP te expliciteren. Vervolgens kan een afweging worden gemaakt voor een passende vorm. Tot slot kunnen de verantwoordelijkheden van partijen en de afstemmingsprocessen ten aanzien van de KSP duidelijker worden vastgesteld.

Bij kwalificatiestructuren en -mechanismen in het regulier onderwijs geldt dat de vraag vanuit de beroepspraktijk de basis is voor de kwalificaties. Voor de KSP is dit eveneens het geval. Dit is af te leiden uit de wettelijke bepaling dat de KSP aansluit op de beroepspraktijk van de politie. Een ander criterium dat in het regulier mbo van belang is, betreft de toekomstbestendigheid van de kwalificatiestructuur: een kwalificatie moet voldoende duurzaam zijn om een aantal jaar 'houdbaar' te zijn, om te zorgen voor stabiliteit en te voorkomen dat opleidingen en examens te vaak moeten worden aangepast. Dit aspect is niet duidelijk benoemd in relatie tot de KSP en zou ook voor de KSP moeten gelden.

De Politiewet schrijft voor dat het politieonderwijs niet alleen is gericht op de uitoefening van het beroep, maar dat het ook de algemene vorming en persoonlijke ontplooiing van studenten bevordert en bijdraagt aan hun maatschappelijk functioneren. Deze zogeheten 'drievoudige kwalificering' is ook een pijler onder het regulier mbo². Gegeven de relatie tussen het politieonderwijs en de KSP, ligt het in de lijn der verwachting dat deze drievoudige kwalificering ook een rol speelt bij (de inhoud van) de KSP. Hierop gaat de Raad in paragraaf 2.3.4. nader in.

2.2. De KSP in relatie tot het politieonderwijs

Een eerste aspect van de KSP is de relatie met het politieonderwijs. In de Politiewet (artikel 87) is beschreven dat politieopleidingen gebaseerd zijn op de kwalificatiestructuur. Zo gezien geeft de KSP dus richting aan het politieonderwijs en vormt deze een duidelijke 'meetlat' met bekwaamheidseisen voor specifieke beroepen, functies, rollen of taken (het 'wat' van onderwijs). Het politieonderwijs biedt de route naar deze meetlat via opleidingen en examens (het 'hoe' van onderwijs).

In onderstaande tabel is de verbinding tussen de KSP en het politieonderwijs geanalyseerd aan de hand van de PDCA-cyclus³ van kwaliteitszorg. Toegepast op de KSP beschrijft deze cyclus hoe de ontwikkeling van kwalificaties in de ideale situatie verloopt. De tabel vermeldt bovendien de partijen

¹ Een uitgebreide beschrijving is terug te vinden in bijlage B, paragraaf 2.

² Dit is geformuleerd in artikel 1.2.1. van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

³ De PDCA-cyclus kent vier activiteiten: plan-do-check-act

die conform de afspraken in het Najaarsadvies 2016 (NJA) betrokken zijn bij de ontwikkeling en onderhoud van de KSP. Ook enkele aspecten die formeel buiten de KSP vallen zijn in dit overzicht opgenomen. Voor de modaliteiten 1 en 2 wordt daarbij onderzocht hoe de afspraken sinds de totstandkoming van de KSP in 2014 in de praktijk zijn gebracht.

Fase	Activiteit	Welke partij is aan zet (NJA 2016)	Welke geleding is betrokken	In huidige KSP (van kracht sinds 2014)		Conform NJA 2016
				Modaliteit 1	Modaliteit 2	
Plan	Vaststelling van bekwaamheidsvereisten voor beroep, functie, rol of taak; op basis van behoeften werkveld	Modaliteit 1: Politie Modaliteit 2: Politie	Modaliteit 1: Directie HRM, in nauwe samenwerking met Directie Operatiën Modaliteit 2: Ruitsamenspel: Directie Operatiën ⁴ Directie HRM Dienst HRM (PDC) Politieacademie	De Raad heeft in 2010 beroepsprofielen herijkt; de Politie voert op dit moment een herijking uit.	Vereisten vanuit beroepspraktijk zijn in veel gevallen niet direct beschikbaar ⁵	Modaliteit 1: Ja Modaliteit 2: Nee
Do	Kwalificaties ontwikkelen die bruikbaar zijn voor politieonderwijs en herkenbaar zijn voor werkveld	Politieacademie, in overleg met werkveld	Ontwikkelteams van de verschillende opleidingen, bestaande uit docenten	Kwalificatiedossiers zijn ontwikkeld	Examenvereisten zijn ontwikkeld	Modaliteit 1: Ja Modaliteit 2: Ja
	Toetsing en validering	Commissie KSP en Raad	Politie: Directie Operatiën en Directie HRM Politieacademie Vakbonden Openbaar Ministerie Openbaar bestuur Regulier onderwijs Ministerie J&V	Kwalificatiedossiers zijn getoetst en gevalideerd	Examenvereisten zijn getoetst en gevalideerd	Modaliteit 1: Ja Modaliteit 2: Ja
	Vaststelling kwalificatiedossiers	Ministerie J&V, na advies van Raad		Kwalificatiedossiers zijn vastgesteld	Examenvereisten zijn vastgesteld	Modaliteit 1: Ja Modaliteit 2: Ja

⁴ Inclusief de portefeuillehouders en het werkveld

⁵ Een groot aantal examenvereisten is in 2014 ontwikkeld door examens van al bestaande opleidingen te reconstrueren. De directe vraag vanuit het beroepenveld was niet te achterhalen. Zie ook paragraaf 2.2.1.2.

	Ontwikkelen van opleidingen en examinering	Politieacademie, in samenwerking met werkveld	Ontwikkelteams van de verschillende opleidingen, bestaande uit docenten	Opleidingen en examens zijn ontwikkeld, op basis van kwalificatiedossiers	Opleidingen en examens waren al ontwikkeld en zijn vervolgens geformaliseerd in KSP	Modaliteit 1: Ja Modaliteit 2: Nee ⁶
	Aanbieden van opleidingen en examinering	Politieacademie, in samenwerking met eenheden en PDC				
	Toezicht op opleidingen en examinering ⁷	Inspectie J&V		Resultaten uit alumni-onderzoek worden nog niet structureel meegenomen richting onderwijs of KSP	Resultaten uit alumni-onderzoek worden nog niet structureel verwerkt in onderwijs of KSP	
Check	Nagaan of kwalificatie voldoende is aangesloten op praktijk (signalen uit beroepspraktijk, alumnionderzoek, wetgeving, resultaten uit onderzoek)	Modaliteit 1: Politie? (<i>impliciet benoemd</i>) Modaliteit 2: Politie? (<i>impliciet benoemd</i>)	Modaliteit 1: <i>Niet expliciet benoemd</i> Modaliteit 2: <i>Niet expliciet benoemd</i>	Ontwikkelingen in onderwijspraktijk zijn gemonitord, in afwachting van herijking beroepsprofielen	Monitoring is uitgevoerd bij de HOvJ Monitoring van overige kwalificaties heeft in KSP-verband nog niet plaatsvonden.	Modaliteit 1: Nee, actualisering tot nu toe op basis van onderwijspraktijk Modaliteit 2: Ja, bij de HOvJ
Act	Kwalificatie bijstellen waar nodig, op basis van resultaten van monitoring	Doorontwikkeling: Politieacademie Validering: Raad	Ontwikkelteams van de verschillende opleidingen, bestaande uit docenten	KD's zijn bijgesteld op basis van onderwijsontwikkelingen	Kwalificatie HOvJ is bijgesteld. Overige kwalificaties in modaliteit 2 zijn nog niet geactualiseerd.	Kwalificaties zijn bijgesteld, overwegend op basis van politieonderwijs, niet op basis van beroepspraktijk

Legenda: de donkergrijs gemarkeerde activiteiten maken geen deel uit van de (door)ontwikkeling van de KSP.

Tabel 1. Fasen van ontwikkeling van politieonderwijs, betrokken partijen en ervaringen uit de huidige KSP

⁶ In veel gevallen waren de opleidingen en de examens al ontwikkeld en zijn de examenvereisten op basis van die gegevens gereconstrueerd. Van toetsing vooraf was op deze manier geen sprake. Inmiddels hebben de Politieacademie en het secretariaat van de Raad afspraken gemaakt om toetsing wel vooraf te laten plaatsvinden. Deze afspraken treden naar verwachting in 2018 in werking.

⁷ Dit valt formeel buiten de KSP, maar de Inspectie ziet bijvoorbeeld toe op de mate waarin het onderwijs en de examinering het kwalificatiedossier of de examenvereisten afdekken. Ook gaat de Inspectie na wat de opbrengsten van het onderwijs zijn: hebben studenten de juiste kennis en kunde verworven om in hun beroep of functie te kunnen werken? Omdat de resultaten van deze onderzoeken kunnen doorwerken in de KSP, is de activiteit 'toezicht' wel opgenomen in dit overzicht.

Op basis van bovenstaande tabel en de beschrijving van de totstandkoming van de KSP zijn de volgende ontwikkelingen te duiden.

2.2.1. Behoeftestelling door het werkveld

In de kwalificatiedossiers (hierna: KDs) en examenvereisten die deel uitmaken van de KSP, staat beschreven welke bekwaamheden een student moet beheersen om in aanmerking te komen voor een (deel)diploma of certificaat. De basis voor deze bekwaamheidseisen is de vraag vanuit de beroepspraktijk van de Politie: welke kennis, houding en vaardigheden zijn nodig voor een specifiek beroep, functie, rol of taak? In het Najaarsadvies 2016 heeft de Raad dit uitgangspunt voor de KSP onderschreven. Dit komt overeen met een gangbaar uitgangspunt in het regulier onderwijs: de vraag vanuit het werkveld vormt de basis voor een kwalificatie. Dit geldt voor zowel het ontwikkelen van nieuwe kwalificaties als voor het doorontwikkelen van bestaande kwalificaties. In onderstaande paragrafen beschrijft de Raad per modaliteit⁸ hoe de relatie met het werkveld gestalte krijgt.

2.2.1.1. Modaliteit 1: beroepsprofielen

De bekwaamheidseisen voor modaliteit 1 zijn geformuleerd in een beroepsprofiel, dat het vereiste niveau van *vakbekwaamheid* voor een bepaald beroep beschrijft. Dit beroepsprofiel is een vast onderdeel van het kwalificatiedossier en daarmee een belangrijke basis voor een kwalificatie.

De KSP is in zijn huidige vorm sinds 2014 van kracht. De beroepsprofielen die de basis vormen voor de kwalificatiedossiers, zijn in 2001 ontwikkeld, in 2010 herijkt door de Politieonderwijsraad en in 2011 vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie. In 2010 heeft de Politie meegewerkt aan de herijking van de beroepsprofielen en heeft deze, in samenspraak met andere belanghebbenden in het politieonderwijs, gevalideerd in de Raad. De Politie was echter geen 'eigenaar' van dit proces. Bij deze herijking is nagegaan welke ontwikkelingen zich sinds 2001 hebben voorgedaan en welke toekomstige ontwikkelingen destijds te verwachten waren in de verschillende politieberoepen.

Sinds 2014 zijn de KDs in modaliteit 1 op basis van de onderwijspraktijk beperkt geactualiseerd (de zogeheten *light* actualisatie), in afwachting van de herijking van de beroepsprofielen door de Politie. Zolang er sprake is van toekomstbestendige en herkenbare beroepsprofielen die op een passend abstractieniveau zijn geformuleerd, is er meestal weinig aanleiding tot het tussentijds (grondig) bijwerken van KDs op basis van ontwikkelingen in het beroepenveld. Bij het actualiseren van een KD kan de onderwijsinstelling initiatiefnemer zijn in het signaleren van veranderingen in het beroepenveld, mede op basis van inzichten vanuit (fundamenteel en toegepast) onderzoek of informatie afkomstig van alumni. Het is dan wel van belang om te toetsen of de gesignaleerde ontwikkelingen in lijn zijn met het bestaande beroepsprofiel, of dat een ontwikkeling dermate structureel en ingrijpend is dat deze een plaats moet krijgen in een herzien, of zelfs nieuw, beroepsprofiel of alleen elders in het KD een plek moeten krijgen. Ook is het van belang dat een beroepsprofiel voldoende herkenbaar is voor het werkveld en overige belanghebbenden.

De beroepsprofielen zijn inmiddels acht jaar oud en toe aan een actualisatie. De Politie, als werkgever, heeft het proces hiertoe in 2017 in gang gezet. Met het oog op een passende 'houdbaarheidstermijn' van een beroepsprofiel en de behoefte aan een stabiele grondslag voor de basispolitieopleidingen, is het van belang dat met name toekomstige ontwikkelingen in de beroepspraktijk worden geduid en beschreven in de beroepsprofielen⁹.

⁸ Modaliteit 1 betreft kwalificaties die zijn gericht op het behalen van een (deel)diploma en op inzetbaarheid in het brede politieberoep. Verantwoording van deze kwalificaties vindt plaats aan de hand van kwalificatiedossiers. Modaliteit 2 omvat de kwalificaties die voorbereiden op functies waar sprake is van (onder meer) wettelijke bevoegdheden en vereisten.

Verantwoording van deze kwalificaties vindt plaats aan de hand van examenvereisten. Kwalificaties die vallen onder modaliteit 1 of 2 maken deel uit van de KSP. Modaliteit 3 betreft opleidingen die niet zijn gebaseerd op de KSP (de 'overige' opleidingen) en zijn gericht op het verbreden, verdiepen, verbeteren en/of onderhouden van bekwaamheden die in de basisopleiding zijn verworven. Een uitgebreide beschrijving van modaliteiten is te vinden in het Najaarsadvies 2015.

⁹ In de KSP vormen de beroepsprofielen onderdeel van de KDs. In het regulier mbo is dat niet het geval.

2.2.1.2. Modaliteit 2

De KSP kent een aanzienlijk aantal kwalificaties die onder modaliteit 2 vallen. De bekwaamheidseisen zijn bij deze kwalificaties beschreven in de vorm van examenvereisten. Zoals beschreven in het Najaarsadvies 2016, vormt ook voor deze kwalificaties de vraag vanuit de beroepspraktijk het uitgangspunt. De Politie formuleert deze behoefte in een *Startdocument* (voorheen: *Verzoek tot uitwerking*¹⁰), dat beschrijft bekwaamheidseisen gelden om een specifieke functie, rol of taak op het niveau van vakbekwaamheid te kunnen uitoefenen. De examenvereisten die de Politieacademie op basis hiervan ontwikkelt, beschrijven het vereiste niveau van startbekwaamheid.

In 2015 is een aanzienlijk deel van de examenvereisten voor modaliteit 2 op basis van onderwijsbronnen ontwikkeld. Om de examenvereisten te kunnen formuleren, zijn bestaande examendocumenten van de Politieacademie geanalyseerd. Dit betrof de examens van opleidingen die al langer bestonden en die indertijd in samenspraak met de Politie zijn ontwikkeld. De oorspronkelijke vereiste kennis en kunde die aan deze opleidingen ten grondslag lag, was echter niet meer te achterhalen. Daarom is gekozen voor een 'reconstructie' van bestaande examens. Deze examenvereisten zijn dus niet ontwikkeld op basis van een rechtstreekse behoeftestelling vanuit de beroepspraktijk bij de Politie, maar via een 'omweg' gereconstrueerd. De KSP was hierbij dus niet richtinggevend aan, maar volgend op het onderwijs.

Naast het gegeven dat er van recente en navolgbare inbreng van het werkveld op deze manier geen sprake is, roept dit ook vragen op over de toekomstgerichtheid van de kwalificaties. Hoe wordt bij kwalificaties die via deze omweg tot stand komen rekening gehouden met verwachte ontwikkelingen in de beroepspraktijk? Dit raakt aan het vraagstuk van de verhouding tussen stabiliteit en flexibiliteit. Een flexibele verbinding tussen het politieonderwijs en de beroepspraktijk bij de Politie is wenselijk, zodat het onderwijs studenten uitrust met wat de praktijk vraagt. Een zekere mate van stabiliteit is echter ook wenselijk vanuit het perspectief van de onderwijsinstelling, wat ervoor pleit om de onderwijsinstelling ruimte te geven voor kleine tussentijdse bijstellingen. Als examenvereisten echter (geleidelijk) worden aangepast op basis van het onderwijs en niet op basis van de vereiste kennis en kunde vanuit het werkveld, bestaat het risico dat de examenvereisten te ver van de eisen vanuit de beroepspraktijk af komen te staan. Dit kan gevolgen hebben voor de herkenbaarheid van de examenvereisten bij belanghebbenden.

De Politie geeft aan dat de partijen in het Ruitsamenspel sinds 2014 het onderwijsaanbod van de Politieacademie hebben doorgelicht, waarbij onder meer is bezien welke opleidingen van voldoende kwaliteit waren. Ook vindt periodiek catalogusoverleg¹¹ plaats, waarin het opleidingsportfolio van de Politieacademie en de behoefte van het werkveld worden besproken. Tot slot is het werkveld vertegenwoordigd in opleidingscommissies, die de opleidingen van de Politieacademie evalueren. De aansluiting van het politieonderwijs bij de wensen van het werkveld is via deze mechanismen geborgd. Het is van belang dat deze afstemming met het werkveld blijkt uit de documentatie die aan kwalificaties ten grondslag ligt. Bij de reconstructie van examenvereisten zijn deze vormen van afstemming niet duidelijk en navolgbaar naar voren gekomen.

In de ideale situatie is de kwalificatie gebaseerd op actuele en verwachte ontwikkelingen in het werkveld en is deze richtinggevend voor de opleiding. Dit vraagt om een toekomstgerichte behoeftestelling, ook voor modaliteit 2. De Politieacademie signaleerde recentelijk dat zij nog niet in alle gevallen beschikt over een duidelijke kwalitatieve en kwantitatieve behoeftestelling van de Politie, zeker als er sprake is van (politieke) tijdsdruk om een opleiding te ontwikkelen en starten.

Inmiddels hebben de commissie KSP en de Raad in 2016 en 2017 geadviseerd over enkele kwalificaties in modaliteit 2 die waren gebaseerd op een duidelijke behoeftestelling van de Politie, in de vorm van een *Verzoek tot uitwerking* van de Directie HRM. Dit betrof de kwalificatie HOvJ en een

¹⁰ Het *Startdocument* is een doorontwikkeling van het voormalige *Verzoek tot uitwerking*. Bij de advisering over examenvereisten in de afgelopen maanden lag een *Verzoek tot uitwerking* aan de kwalificaties ten grondslag. Daar waar het advisering over deze kwalificaties betreft, wordt de term *Verzoek tot uitwerking* nog gebruikt.

¹¹ In dit overleg zijn o.m. de Politieacademie, de directie HRM en de directie Operatiën vertegenwoordigd.

aantal kwalificaties op het gebied van de opsporing van kinderporno. Dit is dus een eerste stap in de richting van kwalificatie-ontwikkeling op basis van de behoefte van het werkveld. De indruk is dat betrokken partijen tevreden zijn over deze werkwijze, waarbij de criteria navolgbaarheid, doelmatigheid en onderbouwing kunnen worden getoetst. Meer over het toetsen en valideren van kwalificaties volgt in paragraaf 2.2.3.

2.2.1.3. Modaliteit 3

Sinds eind 2015 wordt een onderscheid gemaakt tussen Politieopleidingen en Overige opleidingen. Volgens de Politiewet zijn Politieopleidingen gebaseerd op de KSP, die kwalificaties in modaliteit 1 en 2 bevat. Dit geldt niet voor Overige opleidingen, die vallen onder de verantwoordingsafspraken van modaliteit 3. Waar dit in juridische termen een helder onderscheid is, hebben belanghebbenden eerder geconstateerd dat de term Overige opleidingen in andere situaties ten onrechte suggereert dat deze opleidingen van een andere kwaliteit of status zijn dan Politieopleidingen. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij communicatie richting onderwijsteams binnen de Politieacademie.

Opleidingen die vallen onder modaliteit 3, *kunnen* worden afgesloten met een examen, maar dat is niet (wettelijk) noodzakelijk. Het ontwikkelen, toetsen en valideren van examenvereisten hoeft dus niet altijd plaats te vinden. Bij deze opleidingen vindt de toetsing achteraf plaats, dus nadat de opleiding is ontwikkeld. Voor deze opleidingen hebben de Politie en de Politieacademie in het NJA 2016 de voorkeur uitgesproken om deze om de drie jaar op de noodzaak tot actualisering te bezien. Toetsing van nieuwe of bijgestelde opleidingen heeft sinds de introductie van de modaliteitenindeling in 2015 nog niet plaatsgevonden binnen de commissie KSP en de Raad. Hierdoor is in de context van de KSP niet duidelijk hoe deze opleidingen zich verhouden tot de behoefte van de beroepspraktijk bij de Politie. Dit laat onverlet dat deze behoeftestelling wel kan hebben plaatsgevonden in onderling overleg tussen de Politie en de Politieacademie.

2.2.1.4. Heimelijke kwalificaties

Een aantal kwalificaties heeft de status van heimelijk en valt buiten het zicht van de KSP en de afstemmingsgremia daaromheen. Deze kwalificaties kunnen deel uitmaken van de KSP als er bijvoorbeeld sprake is van voorbehouden handelingen. De Raad volstaat met de opmerking dat ook bij deze kwalificaties een goede afstemming op de vraag vanuit de beroepspraktijk van groot belang is en blijft.

2.2.1.5. Behoeftestelling in het regulier onderwijs

In het regulier onderwijs is sprake van verschillende instrumenten om de bekwaamheidseisen voor een beroep vorm te geven. In het mbo maakt men gebruik van beroeps(competentie)profielen waarin de vereiste kennis en kunde vanuit de beroepspraktijk op het niveau van vakbekwaamheid zijn beschreven. Ook in het hbo is de vraag van de beroepspraktijk geformuleerd in de vorm van beroepsprofielen en/of opleidingsprofielen. Het initiatief voor het ontwikkelen en actualiseren van deze instrumenten ligt doorgaans bij het werkveld, bijvoorbeeld bij een branchevereniging.

2.2.1.6. Conclusies

Het is van belang dat er sprake is van een duidelijke en toekomstgerichte behoeftestelling vanuit het werkveld om de aansluiting van kwalificaties en bijbehorende opleidingen op de beroepspraktijk bij de Politie te kunnen realiseren en hiermee de kwaliteit van de KSP te borgen. Dit geldt zowel voor het ontwikkelen van nieuwe kwalificaties als voor het onderhoud van bestaande kwalificaties. Bij modaliteit 1 is dit gerealiseerd met beroepsprofielen, hoewel deze aan actualisering toe zijn. Bij kwalificaties in modaliteit 2 is in 2015 met het reconstrueren van bestaande examens gekozen voor een pragmatische (nood)oplossing. Recentelijk zijn enkele van deze kwalificaties ontwikkeld aan de hand van een directe en navolgbare behoeftestelling vanuit het werkveld. Bovendien wordt op dit moment een inhaalslag gemaakt bij het onderhoud van de KSP (zie ook paragraaf 2.2.2.6). Al met al kan de wisselende (directe) inbreng vanuit de beroepspraktijk bij de Politie hebben geleid tot een gebrek aan eigenaarschap en herkenbaarheid bij belanghebbenden. Het omgekeerde kan zich ook voordoen: een ontbrekende (directe) bijdrage vanuit het werkveld aan de ontwikkeling van kwalificaties kan bijdragen

aan de wisselende verwachtingen van het werkveld bij de verworven kennis en kunde van afgestudeerden, die de Politieacademie bij sommige bachelor- en masteropleidingen constateert.

2.2.2. Ontwikkeling van examenvereisten met toetsing vooraf

Voor de ontwikkeling van kwalificatiedossiers en examenvereisten (hierna: examenvereisten) is in KSP-verband door de jaren heen een aantal criteria ontwikkeld. Deze komen in onderstaande paragraaf aan de orde.

Daarnaast biedt de context van de KSP, waaronder het politieonderwijs en het regulier onderwijs gezien de bepalingen in de Politiewet, hiervoor ook een aantal (impliciete) aanknopingspunten die in de volgende paragrafen aan de orde komen. Dit betreft de competentietaal, het abstractieniveau, kwalificatieniveaus en instroomeisen. De opbouw van het kwalificatiedossier vormt een kader voor de KSP als geheel en niet direct voor examenvereisten. Dit wordt daarom afzonderlijk toegelicht in paragraaf 2.3.4 en verder.

2.2.2.1. Criteria voor examenvereisten vanuit de KSP

In de loop der jaren is tijdens de afstemming over de KSP een aantal criteria opgesteld, die de Politieacademie handvatten bieden voor de ontwikkeling van examenvereisten. Dit betreft de volgende aspecten.

Ten eerste moeten de examenvereisten leerwegneutraal zijn, waardoor studenten de bekwaamheden in principe op verschillende manieren kunnen verwerven: zowel via onderwijs aan de Politieacademie als via werkend leren in de eenheden. Daarnaast is het criterium 'toetsbaar' van toepassing - toetsing van de examenvereisten moet op een objectieve wijze kunnen plaatsvinden. Vervolgens moeten de examenvereisten zijn beschreven op het niveau van *start* bekwaamheid, omdat een student op dit niveau wordt voorbereid op het uitoefenen van een beroep of functie. Ook moeten de examenvereisten de bekwaamheidseisen die in de behoeftestelling zijn geformuleerd afdekken. Als dit niet het geval is, beschikt de beginnend politiemedewerker immers niet over alle gevraagde bekwaamheden. Tot slot moeten de examenvereisten herkenbaar zijn voor belanghebbenden.

Om de kwaliteit van de examenvereisten te ondersteunen, kunnen deze handvatten voor ontwikkeling tegelijkertijd als criteria voor toetsing fungeren. Tot enkele jaren geleden was dat ook het geval¹². De laatste jaren heeft expliciete toetsing aan de hand van deze criteria echter niet meer plaatsgevonden. Belanghebbenden hebben opgemerkt dat examenvereisten in de huidige KSP niet in alle gevallen zijn beschreven op het niveau van startbekwaamheid. Waar het de overige criteria betreft zijn geen concrete verbeterpunten aangedragen, waarmee de examenvereisten in deze opzichten van voldoende kwaliteit lijken te zijn.

Naast deze KSP-'interne' criteria, is een aantal andere kaders af te leiden uit de context van de KSP. Deze kaders komen in de volgende paragrafen aan de orde.

2.2.2.2. Competentietaal

De kwalificaties in de kwalificatiestructuur zijn beschreven aan de hand van de competentietheorie van Baitsch en Frei, in een bewerking van Bunk en later Onstenk. Deze theorie verdeelt competenties in vier categorieën: (1) vakmatige en methodische competenties, (2) bestuurlijk-organisatorische competenties, (3) sociaal-communicatieve en cultureel-normatieve competenties en (4) leer- en vormgevingscompetenties. In de beroepsprofielen uit 2011 is dezelfde competentietaal gebruikt, wat de onderlinge relatie versterkt.

Bij de Politie zijn functies in het landelijk functiegebouw (LFNP) beschreven aan de hand van een generieke, niet-contextgebonden competentietaal. Deze verschilt aanzienlijk van de competentietaal in de KSP. De KSP en het LFNP sluiten op dit aspect dus niet op elkaar aan. Meer hierover volgt in paragraaf 2.3.1.1.

¹² Op de toetsing van examenvereisten gaat de Raad in paragraaf 2.2.3 nader in.

2.2.2.3. Abstractieniveau

De examenvereisten in de huidige KSP variëren in abstractieniveau, van (te) concreet tot (te) abstract. Binnen KSP-verband lijkt in de afgelopen jaren geen duidelijke keuze te zijn gemaakt voor een gewenst abstractieniveau. Dit valt wellicht te verklaren uit de onduidelijkheid over de functie en doelgroep van de KSP. Een wisselend abstractieniveau kan er op wijzen dat dit door de jaren heen op verschillende manieren is ingevuld door onderwijsteams van de Politieacademie die de examenvereisten hebben ontwikkeld. Daarnaast kan ook de vraag worden gesteld of kwalificaties op mbo- of HO-niveau om verschillende niveaus van abstractie vragen. Tot slot is dit aspect wellicht onvoldoende in beeld geweest bij de toetsing en validering van kwalificaties in de Raadsgremia.

Een passende mate van abstractie vraagt om een goede afweging. Zijn kwalificaties te concreet geformuleerd, dan kan dit gevolgen hebben voor de stabiliteit en duurzaamheid van een kwalificatie; relatief kleine ontwikkelingen in de beroepspraktijk kunnen dan aanleiding vormen voor het (te vaak) bijstellen van een kwalificatie. Als kwalificaties anderzijds te abstract zijn geformuleerd, kan dit (1) problemen opleveren voor onderwijsteams die curricula en examenproducten ontwikkelen op basis van de examenvereisten en (2) leiden tot gebrek aan herkenbaarheid en eigenaarschap bij belanghebbenden.

2.2.2.4. Kwalificatieniveaus

In de KSP zijn kwalificaties geordend in acht niveaus, waarmee de indeling van het regulier onderwijs wordt gevolgd. In de kwalificatiedossiers zijn bovendien de descriptor van het Netherlands Qualifications Framework (NLQF) vermeld, wat suggereert dat de kwalificatiedossiers zijn ontwikkeld aan de hand van deze descriptor¹³. Dit blijkt echter niet expliciet uit de beschrijving van de totstandkoming van de KSP. De opleidingen op Bachelor- en Masterniveau zijn geaccrediteerd door de NVAO, dus deze voldoen indirect aan de NLQF-descriptors¹⁴. Voor de kwalificaties op niveau 2, 3 en 4 is niet te achterhalen wat de kaders zijn geweest voor de afzonderlijke niveaus.

Het is echter wenselijk om bij de (door)ontwikkeling van de KSP, bijvoorbeeld aan de hand van de nieuwe beroepsprofielen, een duidelijk kader voor de verschillende niveaus te hanteren zoals dit ook in het regulier onderwijs wordt gebruikt¹⁵. Dit kan het uitgangspunt van diploma-equivalentie ondersteunen.

De niveaus van het regulier onderwijs zijn van toepassing op de gehele KSP. Waar dit doorgaans goed past bij kwalificaties in modaliteit 1, zorgt dit in sommige gevallen voor verwarring bij modaliteit 2-kwalificaties. Het benoemen van niveaus is niet altijd mogelijk bij (deel)kwalificaties in modaliteit 1 en 2, omdat sommige kwalificaties 'niveauloos' zijn. Inmiddels heeft de commissie KSP in mei 2017 besproken dat het niveau van een kwalificatie in modaliteit 2 ook kan worden geduid aan de hand van een vooropleidingseis. Dit kan een bepaald diploma of certificaat zijn, maar ook het vervullen van een bepaalde functie of (meerdere jaren) werkervaring op een specifiek vakgebied.

Deze onduidelijkheid werkt ook door in de wijze waarop de modaliteit 2-kwalificaties zijn ondergebracht in de KSP (als onderdeel van een kwalificatiedossier). Hier komt de Raad in paragraaf 2.3.4.3 op terug.

¹³ Voorbeelden van deze descriptor zijn context, kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Deze zijn voor ieder van de acht NLQF-niveaus uitgewerkt.

¹⁴ De NVAO hanteert bij de accreditatie van opleidingen de Dublin-descriptors als kader om onder meer het niveau van een HO-opleiding vast te stellen. De Dublin-descriptors corresponderen met niveau 5-8 van het NLQF.

¹⁵ In het regulier onderwijs worden kwalificaties ontwikkeld op basis van de vraag van de beroepspraktijk, zoals geformuleerd in beroeps(competentie)profielen (mbo en hbo) en opleidingsprofielen (hbo). Voor het bepalen van het niveau van een kwalificatie worden duidelijke richtsnoeren gehanteerd. In het mbo zijn dit de descriptor van het NLQF. De Toetsingskamer gaat bij de kwaliteitscontrole van ontwikkelde kwalificaties na of deze descriptor consistent zijn uitgewerkt. In het hoger onderwijs wordt gebruik gemaakt van de Dublin-descriptors. De NVAO gaat bij accreditatie van opleidingen na hoe deze descriptor zijn uitgewerkt.

2.2.2.5. Vooropleidingseisen

In de KSP zijn voor de kwalificaties in modaliteit 1 en de bijbehorende politieopleidingen, dezelfde vooropleidingseisen van toepassing als voor opleidingen op corresponderende niveaus in het regulier onderwijs. Dit vergroot de onderlinge transparantie. Opvallend is dat de instroomeisen staan vermeld in het kwalificatiedossier, terwijl deze in het regulier onderwijs deel uitmaken van de *opleiding* en niet van de kwalificatie. Ook bij modaliteit 2 worden vooropleidingseisen aangeduid aan de hand van (reguliere) onderwijsniveaus, voor zover dit mogelijk is.

2.2.2.6. Toetsing vooraf

In het Najaarsadvies 2016 is beschreven dat de toetsing van de inhoud van kwalificaties *vooraf* plaatsvindt, dus voordat de Politieacademie de opleidingen ontwikkelt en aanbiedt aan studenten. De minister van V&J heeft dit advies vastgesteld.

Voor modaliteit 1 zijn kwalificatieprofielen (deel B van het KD) en examenvereisten (deel C van het KD) ontwikkeld op basis van beroepsprofielen. Hierbij is sprake geweest van toetsing vooraf. Bij monitoring van de afzonderlijke KD's in 2017 is gekozen voor een actualisatie op basis van ontwikkelingen in het onderwijs in afwachting van de huidige herijking van de beroepsprofielen, dus met toetsing achteraf.

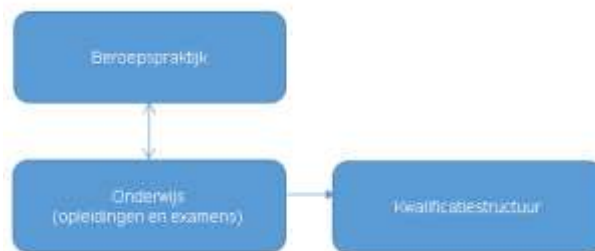
Eind 2015 is de indeling in Politieopleidingen (modaliteit 1 en 2) en Overige opleidingen (modaliteit 3) van kracht geworden, waarna voor een fors aantal kwalificaties in modaliteit 2 examenvereisten moesten worden ontwikkeld. In 2017 is gebleken dit nog niet voor alle benodigde kwalificaties was gebeurd. Dit betekent dat de KSP uit de pas liep met de onderwijspraktijk aan de Politieacademie én met de beroepspraktijk bij de Politie. In 2017 heeft het secretariaat van de Raad geïnventariseerd voor welke kwalificaties die tot de KSP behoren, nog geen examenvereisten beschikbaar zijn. De Politieacademie is bezig om deze examenvereisten de komende maanden te ontwikkelen. Ook is in de afgelopen jaren een aantal keer het jaarlijkse onderwijsaanbod van de Politieacademie geanalyseerd, om veranderingen voor de KSP (wijzigingen in bestaande kwalificaties, nieuwe of vervallen kwalificaties) te kunnen identificeren. Ook dit betreft het met terugwerkende kracht bijwerken van de KSP op basis van bestaande opleidingen en examens, zodat de KSP dus het onderwijs volgt in plaats van dat de KSP het onderwijs richting geeft. Hierbij moet worden opgemerkt dat de inhoud van de KSP sinds 2001 niet vanaf een 'nulpunt' is ontwikkeld, maar ook destijds een formalisering vormde van de inhoud van verschillende politieopleidingen waarvoor de vereiste bekwaamheden al langer op papier stonden.

Op basis van bovenstaande informatie valt te concluderen dat 'toetsing vooraf' tot voor kort in nog niet alle gevallen aan de orde is. Dit geldt met name voor modaliteit 2, waarbij toetsing tot op heden in veel gevallen achteraf heeft plaatsgevonden. Hiermee is de KSP voor een deel direct gebaseerd op de onderwijspraktijk en indirect op de huidige en toekomstige vraag van het werkveld. Inmiddels is een inhaalslag gaande voor het actualiseren van de KSP voor modaliteit 2-kwalificaties, waarmee alsnog verantwoording wordt afgelegd over de inhoud van deze kwalificaties.

Binnen de KSP worden dus verschillende posities duidelijk: bij modaliteit 1 is de KSP richtinggevend voor het onderwijs, bij modaliteit 2 is de KSP overwegend volgend op het onderwijs. Dit is weergegeven in respectievelijk afbeelding 2 en afbeelding 3.



Afbeelding 2. Positionering van KSP (modaliteit 1) ten opzichte van beroepspraktijk en onderwijs (opleidingen/examens)



Afbeelding 3. Positionering van KSP (modaliteit 2) ten opzichte beroepspraktijk en onderwijs (opleidingen/examens)

De balans tussen de KSP en politieonderwijs, zoals die in de Politiewet wordt beoogd¹⁶, is nog niet bereikt en lijkt zo nu en dan door te slaan richting de opleidingen en examens, waardoor de KSP 'achter de feiten aanloopt'. Er lijkt de laatste jaren sprake te zijn van een KSP-realiteit op papier, die naast de onderwijspraktijk bij de Politieacademie en de beroepspraktijk bij de Politie bestaat. Hierdoor kan twijfel ontstaan over de waarde van de KSP.

De vigerende afspraak om toetsing vooraf te laten plaatsvinden, is door belanghebbenden niet ter discussie gesteld. De Politieacademie en de Politie streven ernaar om deze afspraak volledig na te komen en benadrukken het belang van het afleggen van verantwoording over de inhoud van kwalificaties. De Politieacademie en het secretariaat van de Raad hebben inmiddels onderlinge afspraken gemaakt om toetsing van kwalificaties door de commissie KSP en Raad te laten plaatsvinden vóórdat de bijbehorende opleiding wordt ontwikkeld en opengesteld voor studenten. De afspraken treden naar verwachting in de loop van 2018 in werking¹⁷.

In het regulier onderwijs ontwikkelen onderwijsinstellingen hun opleidingen en examens *na* validering van kwalificaties (mbo) en/of opleidingsprofielen (hbo) door de daartoe aangewezen gremia. In het mbo hangt deze volgorde deels samen met de bekostiging van opleidingen en examens. Een nieuwe of substantieel gewijzigde kwalificatie krijgt in het mbo een (nieuwe) crebocode¹⁸ als de minister van OCW de kwalificatie heeft goedgekeurd. Onderwijsinstellingen ontvangen alleen bekostiging voor opleidingen en examens die zijn gebaseerd op een kwalificatie die een crebocode heeft. De Inspectie van het Onderwijs ziet er op toe in hoeverre de opleidingen en de examens de (beroepsgerichte en generieke) eisen uit een kwalificatie afdekken.

2.2.2.7. Conclusies

In de ideale situatie worden kwalificaties en examenvereisten ontwikkeld aan de hand van duidelijke kaders en criteria. Op basis van bovenstaande beschrijving kan worden geconcludeerd dat hiervoor binnen KSP-verband een aantal kaders is geformuleerd, die (1) de Politieacademie richting geven bij het ontwikkelen van examenvereisten en die (2) kunnen dienen als criterium voor toetsing van examenvereisten.

Daarnaast is één competentietaal gehanteerd voor het formuleren en ordenen van de examenvereisten, wat eenduidigheid en transparantie ondersteunt. Of er bij de uitwerking van bijvoorbeeld de mate van abstractie en het toepassen van duidelijke kaders voor kwalificatieniveaus sprake is van consistentie laat zich niet in alle gevallen vaststellen.

¹⁶ In de Politiewet zijn de volgende definities vastgelegd. Een kwalificatie is het geheel van bekwaamheden die een persoon kwalificeren voor het functioneren in een beroep of functie of een groep van samenhangende beroepen en in het vervolgonderwijs dat is beschreven in het kwalificatiedossier (artikel 1 sub p). Politieopleidingen zijn gericht op de uitoefening van de politietaak, waarvoor in de kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 87, de kwalificaties zijn vastgesteld en ten bewijze waarvan na een met goed gevolg afgelegd examen wordt uitgereikt (artikel 1 sub s.)

¹⁷ De laatste jaren is het onderwijsaanbod van de Politieacademie geanalyseerd om ontwikkelingen voor de KSP te kunnen vaststellen. De laatste actualisatie van de KSP aan de hand van deze methode heeft in 2016 plaatsgevonden. De Politieacademie en het secretariaat van de Raad voeren op dit moment deze analyse uit voor het onderwijsaanbod van 2018, in goed overleg. Als deze analyse is afgerond, kunnen de nieuwe afspraken in werking treden.

¹⁸ Crebocode staat voor Code Centraal Register Beroepsopleidingen

Het principe van toetsing vooraf, waarmee de KSP fungeert als richtinggevend instrument voor het onderwijs, is bij modaliteit 1-kwalificaties van toepassing. Bij modaliteit 2 is tot nu toe sprake van toetsing achteraf, omdat bestaande opleidingen en examens door de jaren heen zijn geformaliseerd in de KSP. Bovendien is gebleken dat een inhaalslag nodig is bij het onderhoud van de KSP: voor een aantal al bestaande opleidingen zijn de benodigde examenvereisten nog niet beschikbaar. Hiermee is de KSP overwegend volgend op het onderwijs. Daar staat tegenover dat een eerste aanzet tot het toetsen vooraf is gedaan met het maken van afspraken tussen het secretariaat van de Raad en de Politieacademie om dit te realiseren. Deze afspraken worden naar verwachting in de loop van 2018 verder uitgewerkt.

Tot slot valt op dat de kwalificaties in modaliteit 2 op een aantal aspecten niet altijd goed in de huidige kaders voor de KSP lijken te passen. Dit betreft het hanteren van niveaus en de ordening in kwalificatiedossiers. Dit laatste komt in paragraaf 2.3.4.3 aan bod.

2.2.3. Toetsing en validering van kwalificaties

Toetsing en validering van kwalificaties vraagt om duidelijk geformuleerde kwaliteitscriteria. Door de jaren heen zijn voor de KSP de criteria *navolgbaarheid*, *doelmatigheid*, *onderbouwing en samenhang* benoemd. Deze zijn van toepassing voor kwalificaties in modaliteit 1 en 2. Tot enkele jaren geleden werd de inhoudelijke toets op deze criteria uitgevoerd door een gremium met inhoudelijke experts, dat adviseerde aan de commissie KSP. De laatste jaren voerde de commissie KSP deze toets zelf uit. Daarbij blijkt dat het beoordelen van het criterium 'samenhang' in de praktijk lastig is: hoe past de betreffende kwalificatie in het grotere geheel van de KSP en hoe kan dit op een passende wijze worden getoetst?¹⁹

De laatste jaren hanteerde de commissie KSP bij toetsing een overwegend procedurele aanpak. Bij voorstellen tot kwalificaties werd hoofdzakelijk gekeken naar de navolgbaarheid, doelmatigheid en onderbouwing van kwalificaties. Het beoordelen van het aspect *samenhang*, wat een meer inhoudelijke toets vormt, is hierbij wat naar de achtergrond verschoven.

In 2016 en 2017 hebben de Raadsgremia geadviseerd over enkele kwalificaties in modaliteit 2. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een werkwijze waarbij de criteria navolgbaarheid, doelmatigheid en onderbouwing konden worden getoetst. Dat de betrokken partijen tevreden lijken over deze werkwijze, biedt mogelijkheden om deze te continueren en aan te vullen met overige relevante criteria, zoals samenhang en toekomstbestendigheid.

Het proces van afstemming, zoals dit plaatsvindt in de commissie KSP en de Raad, licht de Raad nader toe in paragraaf 2.4.

2.2.4. Monitoren van kwalificaties

Het (periodiek) monitoren van kwalificaties is van belang om de aansluiting van de KSP op de beroepspraktijk, het politieonderwijs en het regulier onderwijs te bewaken²⁰. Monitoring kan worden uitgevoerd aan de hand van verschillende bronnen. Ten eerste kan de beroepspraktijk bij de Politie worden geanalyseerd: zijn er relevante en structurele ontwikkelingen aan de orde, nu of in de nabije toekomst, die een plaats moeten krijgen in een kwalificatie? Ook wijzigingen in (internationale) wet- of regelgeving voor beroepsuitoefening of onderwijs kunnen aanleiding zijn om een kwalificatie bij te stellen. Daarnaast kunnen uitkomsten van relevant fundamenteel of toegepast onderzoek worden geraadpleegd. Tot slot vormen resultaten van alumnionderzoek en bevraging van teamchefs waardevolle bronnen. Uit deze gegevens kan immers blijken of alumni daadwerkelijk de juiste bekwaamheden hebben verworven om hun beroep, functie, taak of rol te kunnen uitoefenen. Ook kan

¹⁹ Bij de toetsing van samenhang kunnen de volgende vragen worden gesteld: Is er sprake van overlap met andere kwalificaties? Is er sprake van hiaten in de verbinding met aansluitende kwalificaties?

²⁰ Waar monitoring kan duiden op een continue proces, kan dit voor de KSP worden ingevuld via periodieke toetsing of herijking.

uit monitoring blijken of er behoefte is aan kwalificaties voor nieuwe beroepen, functies, rollen of taken.

In KSP-verband is voor het monitoren van kwalificatiedossiers een monitor- en onderhoudsagenda afgesproken, waarbij eens per drie jaar wordt bezien of een kwalificatiedossier nog voldoende actueel is. Voor kwalificaties in modaliteit 2 is afgesproken dat monitoring eveneens eens per drie jaar plaatsvindt. Ook is tussentijdse bijstelling van kwalificaties mogelijk. Voor modaliteit 1 en 2 is echter niet duidelijk benoemd bij welke partij(en) het initiatief ligt voor het actief monitoren en agenderen van ontwikkelingen.

Het secretariaat van de Raad heeft de uitvoering van de monitor- en onderhoudsagenda voor modaliteit 1 ter hand genomen. Afgelopen jaar zijn kwalificatiedossiers 'light' bijgesteld op basis van ontwikkelingen in het politieonderwijs. Het tussentijds bijstellen van examenvereisten in modaliteit 2 heeft tot nu toe eenmaal plaatsgevonden, voor de HOvJ. In 2017 is bovendien de modaliteit van een aantal kwalificaties gewijzigd, van modaliteit 3 naar 2. Dit was niet direct het gevolg van ontwikkelingen in de beroepspraktijk bij de Politie, maar eerder van een analyse van de inhoud van de opleidingen. Dit kan eveneens worden opgevat als monitoring.

In verschillende rapporten en adviezen zijn de laatste jaren ontwikkelingen gesignaleerd die van invloed zijn op de politieberoepen, zoals een complexere samenleving, samenwerking in (veiligheids)netwerken en de invloed van technologie. Ook dateert de inhoud van de huidige kwalificaties deels nog van voor de reorganisatie van de Politie. Deze ontwikkelingen zullen naar verwachting hun weerklink vinden in de beroepsprofielen. In de tussentijd zijn bovenstaande ontwikkelingen echter nog niet verwerkt in de functiegerichte kwalificaties, terwijl dat wel wenselijk is.

Het actief signaleren van ontwikkelingen die kunnen doorwerken in de KSP lijkt hiermee nog geen gemeengoed, ondanks bestaande afspraken over monitoring. In die zin is dit aspect van 'kwaliteitszorg' voor de KSP nog niet goed uit de verf gekomen. Dit kan mede te maken hebben met het feit dat niet expliciet is benoemd bij welke partij het initiatief ligt.

2.2.5. Het bijstellen van kwalificaties

Als laatste onderdeel van de PDCA-cyclus kan een kwalificatie worden bijgesteld. Als uit monitoring blijkt dat een ontwikkeling kan leiden tot een blijvende en verdergaande wijziging van het beroep, functie, taak of rol, kan dit aanleiding zijn om een kwalificatie bij te stellen. Zoals gezegd heeft bijstelling van modaliteit 1-kwalificaties tot nu toe op hoofdlijnen plaatsgevonden, op basis van ontwikkelingen in het politieonderwijs. Hiervoor is gekozen in afwachting van de herijking van de beroepsprofielen. Bij modaliteit 2 is een enkele kwalificatie tussentijds bijgewerkt. Dit betreft de HOvJ. Als de KSP een richtinggevende rol vervult, leidt het bijstellen van een kwalificatie vervolgens tot wijzigingen in de bijbehorende opleiding. Als een kwalificatie echter wordt geactualiseerd op basis van ontwikkeling in de *opleiding*, is dit niet aan de orde.

2.2.6. Het belang van kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg van opleidingen en examens vervult een centrale rol in de verbinding tussen de KSP en het politieonderwijs. Dit krijgt ten eerste vorm in opleidingsdossiers, waarin de onderwijsteams van de Politieacademie beschrijven hoe een curriculum en examens zijn gebaseerd op de KSP of andere behoeftstelling vanuit het werkveld. Ook maakt het uitvoeren van onderzoek onder alumni en teamchefs deel uit van kwaliteitszorg. Als blijkt dat bijstelling van de bekwaamheidseisen nodig is, kan dit doorwerken in het politieonderwijs en/of de kwalificatiestructuur.

Bij het toezicht gaat de Inspectie J&V onder meer na hoe de vereiste bekwaamheden die staan beschreven in de KSP is uitgewerkt in opleidingen en examens. De bekwaamvereisten in het

kwalificatiedossier zijn hiervoor de basis²¹. Als een opleiding of examen de vereisten uit het kwalificatiedossier (in het bijzonder uit de beroepsprofielen) niet volledig afdekt, kan dit zorgen voor hiaten in benodigde bagage bij gediplomeerden. In het politieonderwijs zouden de KSP en de bijbehorende opleiding en examens er dus gezamenlijk voor moeten zorgen er dat een student over de juiste kennis en vaardigheden beschikt. Het vastleggen van bekwaamheidsvereisten in de KSP is hiervoor niet voldoende; dit vraagt om een sterke wederzijdse verbinding tussen de KSP en opleidingen. Deze verbinding kan worden ingevuld via kwaliteitszorg.

De Inspectie J&V constateerde in het Politieonderwijsverslag 2016 dat de Politieacademie een goede start heeft gemaakt met structurele kwaliteitszorg van opleidingen (en examens), met onder meer het inrichten van opleidingscommissies en examencommissies. Uit de (door)ontwikkeling van de KSP van de afgelopen jaren is echter gebleken dat de resultaten van deze kwaliteitszorg nog niet (structureel) hun weg vinden richting de KSP. Er is dus ruimte voor verbetering.

2.2.7. Conclusies

De ontwikkeling van de KSP is in deze paragrafen onderzocht aan de hand van de PDCA-cyclus van kwaliteitszorg. Sinds de totstandkoming van de huidige KSP in 2014, is een aantal afspraken gemaakt over de ontwikkeling en het onderhoud van de KSP, die in bovenstaande cyclus kunnen worden ingepast.

Uit de analyse blijkt dat er sprake is een duidelijke behoeftestelling (*plan*) vanuit de Politie, waar het de kwalificaties in modaliteit 1 betreft. Een duidelijke behoefte vanuit het werkveld was in het verleden bij modaliteit 2 nog geen gemeengoed, gezien de pragmatische 'omweg' die in 2015 is gekozen om examenvereisten te kunnen ontwikkelen. Inmiddels is een aantal kwalificaties ontwikkeld aan de hand van duidelijke bekwaamheidseisen van de Politie. Ook zijn afspraken zijn gemaakt om 'toetsing vooraf' op termijn goed te kunnen borgen.

Bij het ontwikkelen van examenvereisten (*do*) is sprake van criteria die in KSP-verband zijn afgesproken. Bij overige kaders die uit de context van de KSP zijn te herleiden, is echter niet in alle gevallen duidelijk of deze consistent zijn uitgewerkt. Voor het monitoren van kwalificaties (*check*) dat plaatsvindt om de actualiteit van de KSP en aansluiting op de beroepspraktijk bij de Politie te bewaken, wordt de monitor- en onderhoudsagenda die voor modaliteit 1-kwalificaties is opgesteld, uitgevoerd. Bij modaliteit 2 is nog ruimte voor verbetering van deze monitoring. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor kwaliteitszorg van het politieonderwijs, wat de verbindende schakel vormt tussen de bekwaamheidseisen in de KSP en de uitvoering van het politieonderwijs.

De laatste fase (*act*) is verbonden aan de invulling van de *check*-fase. Binnen de KSP is deze tot nu toe uitgevoerd via een 'light'-actualisatie van modaliteit 1 en een enkele bijstelling van modaliteit 2. Een grondiger bijwerking van de kwalificaties is te verwachten als de herijking van de beroepsprofielen, die de Politie nu uitvoert, is afgerond.

2.3. Thema's in de (brede) context van de KSP

In deze paragraaf kijkt de Raad 'van buiten naar binnen'. Ten eerste komt in paragraaf 2.3.1 de 'externe oriëntatie' van de KSP op twee thema's aan bod: de relatie met het functiegebouw van de Politie en met het regulier onderwijs (diploma-equivalentie). Vervolgens gaat de Raad in op enkele aandachtspunten vanuit *het proces* van KSP-ontwikkeling, dat in de voorgaande paragrafen is besproken. Ten derde kijkt de Raad naar een aantal aspecten die zich voordoen in vormgeving van de KSP als *structuur*. Tot slot volgt een analyse van het model kwalificatiedossier. Het proces van afstemming over de KSP, zoals dit plaatsvindt in de commissie KSP en de Raad, komt in paragraaf 2.4 aan bod.

²¹ Memorie van Toelichting Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 129, nr. 3.

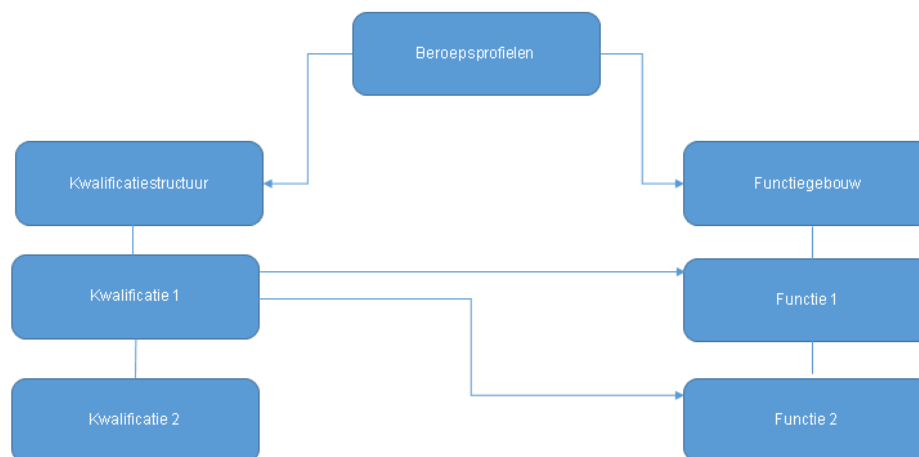
2.3.1. Relatie van de KSP met 'externe' thema's

Zoals gezegd, fungeert de KSP in een bredere context. Waar de relatie met het politieonderwijs al is besproken, gaat de Raad in deze passage in op de verbinding van de KSP met twee externe aspecten: het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en het regulier onderwijs (diploma-equivalentie).

2.3.1.1. Verbinding met het LFNP

Eerder is opgemerkt dat de verbinding tussen de KSP en het LFNP onvoldoende is, mede als gevolg van verschil in competentietalen. Belanghebbenden hebben echter ook geconstateerd dat zowel de beroepsprofielen in de KSP als de functiebeschrijvingen in het LFNP een weergave en ordening vormen van de beroepspraktijk bij de Politie, wat een verbinding mogelijk zou moeten maken. In de ideale situatie ziet de onderlinge relatie tussen een kwalificatiestructuur en een functiegebouw er als volgt uit.

Beroepsprofielen bevatten een beschrijving van de essentie van het beroep en de centrale beroepsactiviteiten of kerntaken die van belang zijn voor een beroep(sgroep). Dit kan op twee manieren worden uitgewerkt. Enerzijds vormt een beroepsprofiel de basis voor één of meer kwalificaties en daarmee voor opleidingen. Anderzijds kan een beroepsprofiel nader worden uitgewerkt in één of meer functiebeschrijvingen, die zijn samengebracht in een functiegebouw. Doordat het beroepsprofiel de gemeenschappelijke basis is, kan een verbinding worden gerealiseerd tussen de kwalificatiestructuur en het functiegebouw. Een (brede) beroepskwalificatie kan bijvoorbeeld voorbereiden op werken in verschillende functies. Bovenstaande is weergegeven in afbeelding 4.



Afbeelding 4. Verbinding tussen beroepsprofielen, kwalificatiestructuur en functiegebouw

De functieprofielen in het LFNP en de beroepsprofielen in de KSP zijn los van elkaar ontwikkeld en beschreven in verschillende competentietalen. De kwalificatiedossiers zijn wel herleidbaar naar de beroepsprofielen, maar de functiebeschrijvingen in het LFNP niet. Het verschil in competentietalen kan een belangrijke oorzaak van deze ontoereikende verbinding zijn. Dit kan eveneens een oorzaak zijn van de geringe herkenbaarheid en toegankelijkheid van de KSP voor belanghebbenden. Het blijkt echter vooral gevolgen te hebben voor de aansluiting van de in de LFNP-functieprofielen opgenomen opleidingsprofielen (opleidingseisen voor de functie) bij de in de KSP vastgelegde kwalificaties. Deze verbinding is er nu niet, waardoor de in de KSP opgenomen en gevalideerde kwalificaties in het personeelsbeleid van de Politie onvoldoende worden benut.

2.3.1.2. Diploma-equivalentie

Sinds de beginjaren van PO2002 is aansluiting op het regulier onderwijs een belangrijke pijler van het politieonderwijs, wat onder meer is ingevuld via diploma-equivalentie. Voor een duiding van dit begrip bood de KSP-documentatie van de afgelopen jaren weinig houvast. Ook is gebleken dat 'verbinding met het regulier onderwijs' en 'diploma-equivalentie' soms als synoniemen worden gebruikt. Diploma-

equivalentie moet echter worden beschouwd als een *manier waarop* de verbinding met het regulier onderwijs vorm krijgt.

Twynstra Gudde (2007) definieert diploma-equivalentie als het voldoen aan formele standaarden die in het regulier onderwijs zijn gesteld. In lijn met deze beschrijving stelt Twynstra Gudde dat dit in het politieonderwijs is gerealiseerd voor de bachelor- en masteropleidingen op niveau 6 en 7 door (1) de NVAO-accreditatie en (2) door de aanwijzing van de Politieacademie als erkende instelling voor hoger onderwijs.

Voor de opleidingen die zijn gebaseerd op KSP-kwalificaties op niveau 2, 3 en 4 is diploma-equivalentie niet direct gerealiseerd. Wel hebben houders van een politiediploma op niveau 4 in principe toegang tot opleidingen in het regulier hoger beroepsonderwijs, op basis van afspraken tussen de Politieacademie en de toenmalige HBO-Raad in 2008.

Kwalificaties op niveau 2, 3 en 4 zijn niet formeel ingeschaald in het NLQF. Belanghebbenden zien voor- en nadelen van een formele NLQF-inschaling van de brede basiskwalificaties en reageren hiermee wisselend op het uitblijven van deze formele borging van de mbo-niveaus.

Diploma-equivalentie speelt niet ten aanzien van opleidingen die horen bij kwalificaties in modaliteit 2 en of dit wenselijk en noodzakelijk is, is zeer de vraag. Dit roept de vraag op of diploma-equivalentie moet worden toegepast in de (gehele) *KSP* of op de *opleidingen* in het politieonderwijs.

2.3.2. Aandachtspunten vanuit het proces van KSP-ontwikkeling

De uitgebreide analyse van de ontwikkeling van de KSP aan de hand van de PDCA-cyclus van kwaliteitszorg heeft een aantal aandachtspunten opgeleverd, die in de volgende passages worden toelicht.

2.3.2.1. Verdeling en invulling van taken, rollen en verantwoordelijkheden

In het NJA 2016 is beschreven welke partijen betrokken zijn bij de ontwikkeling en het onderhoud van de KSP en uit welke activiteiten hier uit voortvloeien. Uit paragraaf 2.2 blijkt dat deze rollen en verantwoordelijkheden (1) niet in alle gevallen expliciet zijn benoemd en (2) (nog) niet hun weerslag hebben gehad in de praktijk: een actief besef en invulling van verantwoordelijkheden lijkt bij betrokken partijen nog niet altijd aanwezig. Daarnaast is bij de (bij de ontwikkeling van de KSP) ruimte voor meer samenwerking op basis van co-creatie, aldus belanghebbenden.

Zoals aangegeven in het NJA 2016 hebben partijen een eigenstandige verantwoordelijkheid tijdens verschillende fasen van KSP-ontwikkeling. In lijn met de Politiewet (artikel 85) neemt de Politie het initiatief voor het beschrijven van de vereiste bekwaamheden, op basis van de beroepspraktijk bij de Politie. De Politie is dus verantwoordelijk voor de kwalitatieve en kwantitatieve behoeftestelling en dient verschillende stakeholders tijdig te betrekken. De Politieacademie geeft aan dat zij nog niet in alle gevallen beschikt over een duidelijke kwalitatieve behoeftestelling van de Politie, zeker als er sprake is van (politieke) tijdsdruk om een opleiding aan te bieden.

De Politieacademie is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en onderhouden van kwalificatiedossiers en examenvereisten. Hiertoe doet de Politieacademie tijdig een beroep op relevante expertise van belanghebbenden. Ook kan de Politieacademie vanuit haar kennisfunctie relevante inzichten uit onderzoek inbrengen. Op deze manier draagt de Politieacademie bij aan het ontwikkelen van het 'wat' van het onderwijs. Nadat de Raad heeft getoetst of er sprake is van een adequate afstemming tussen de bekwaamheidsvereisten van de beroepspraktijk en de examenvereisten voor het diploma en daarover heeft geadviseerd, stelt de Minister het geheel vast. Vervolgens is de Politieacademie verantwoordelijk voor het opzetten en onderhouden van een bijbehorend opleidingsgebouw. De

verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van curricula en examens op basis van de KSP ligt expliciet bij (de directeur van) de Politieacademie²².

De toetsing en validering van voorgestelde kwalificaties leidt in de Raadsgremia meestal niet tot inhoudelijke discussie. Partijen hebben aangegeven juist te hechten aan een geregelde gedachtewisseling over de inhoud en strategische richting van het politieonderwijs. Wat betreft samenstelling lenen de gremia zich voor een dergelijke discussie. In de huidige gang van zaken komt dit echter onvoldoende uit de verf. De Raad komt hier in paragraaf 2.4 op terug.

Een heldere verdeling van rollen en verantwoordelijkheden ter ondersteuning van de kwaliteit van de KSP en benutten van aan de Raads-tafels aanwezige expertise, vraagt om het uitvoeren en zo nodig aanscherpen van gemaakte afspraken. Daarbij is een actieve(re) invulling van de verschillende rollen en verantwoordelijkheden door belanghebbenden van groot belang om te komen tot inhoudelijke discussie in de commissie KSP en de Raad.

Controle op naleving van de afspraken die in de Raad worden gemaakt is nu niet vanzelfsprekend. Voor de toekomst van de KSP werpt dit vragen op: is een actievere opvolging van afspraken door belanghebbenden nuttig en noodzakelijk? Wat is nodig om te komen tot inzicht in, en grip op het nakomen van afspraken? Welke partijen zijn daarbij aan zet?

2.3.2.2. Tempo van ontwikkeling KSP en onderwijs

Uit paragraaf 2.2 blijkt dat de ontwikkeling van politieonderwijs een aantal fasen kent. Dit proces kan worden gezien als een keten. Iedere schakel van deze keten, van de behoeftestelling tot afstemming in de Raad en de vaststelling door het ministerie van J&V, heeft een eigen doorlooptijd. Hierbij is sprake van volgorde en daarmee onderlinge afhankelijkheid: ontwikkeling van examenvereisten kan pas plaatsvinden na een duidelijke behoeftestelling van de Politie, en formeel kan de Politieacademie beginnen met de ontwikkeling van curricula en examens na vaststelling van de kwalificatie door de minister van J&V. Bij een analyse van de gehele keten kan worden vastgesteld of en waar het proces sneller zou kunnen verlopen (met behoud van zorgvuldigheid), bijvoorbeeld door fasen parallel te laten verlopen. Dit zou een versnelling van het gehele proces kunnen opleveren.

In het algemeen wordt (beroeps)onderwijs gezien als een relatief traag instrument, waarbij het tijd kost voordat de effecten zichtbaar zijn. Het zorgvuldig ontwikkelen en aanbieden van een opleiding kost tijd. Na diplomering treden medewerkers toe tot het beroep of de functie op het niveau van *star*-bekwaamheid, waarna groei en ontwikkeling richting vakbekwaamheid volgt. Ook dat kost tijd: volgens sommigen 10.000 uur, anderen zeggen 3 jaar. Dit kan botsen met de behoefte van de Politie en andere belanghebbenden om studenten snel op te leiden en na diplomering snel (volledig) in te zetten in de eenheden. Tegelijkertijd is dit juist aanleiding om bij de (door)ontwikkeling van de KSP het toekomstperspectief goed te borgen. Dit voorkomt dat de vereiste kennis en vaardigheden van studenten verouderd zijn op het moment dat zij de opleiding hebben afgerond en toetreden tot het politieberoep of een specifieke politiefunctie. Dit vraagt echter ook om passende verwachtingen bij de KSP en politieopleidingen en een goede balans tussen snelheid en zorgvuldigheid.

Naar mening van belanghebbenden kost de afstemming over de KSP binnen de commissie KSP en de Raad nu (te) veel tijd. De Politie hecht aan een snelle inzetbaarheid van goed opgeleide medewerkers. Tegelijkertijd is gebleken dat het politie-interne proces van behoeftestelling tijd kost, waarbij niet altijd duidelijk is welke partij de regie en eindverantwoordelijkheid heeft.

2.3.3. Vormgeving van de KSP-structuur

Na het beschrijven van de relatie van de KSP met 'externe' instrumenten en de analyse van het proces van KSP-ontwikkeling, richt de Raad zich nu op de KSP als structuur. Het proces van KSP-

²² Memorie van Toelichting Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 129, nr. 3.

ontwikkeling vraagt aandacht voor begrippenkader en competentietaal. Ook komt het thema flexibiliteit in de KSP aan de orde.

2.3.3.1. Begrippenapparaat

Bij het herijken van de beroepsprofielen in 2011 is een nieuw samenhangend begrippenapparaat ontwikkeld om het gesprek over de KSP te faciliteren. Toch is er bij belanghebbenden begripsverwarring, enerzijds omdat de gehanteerde begrippen niet altijd bekend zijn en anderzijds omdat soms dezelfde termen worden gebruikt voor wezenlijk andere begrippen. Een voorbeeld is het begrip 'kwalificatie'.

Dit begrip wordt soms als onderling uitwisselbare term gebruikt met de term 'opleiding', als ware het synoniemen. 'Kwalificatie' duidt echter op 'het geheel van bekwaamheden die een persoon kwalificeren voor het functioneren in een beroep of functie'²³, oftewel: wat moet een student kennen en kunnen. Onderwijs betreft de combinatie van opleiding en examinering, die voorbereidt op het beheersen van de vereiste kennis en vaardigheden die in een kwalificatie staan vermeld. Ook voor andere begrippen die in de KSP worden gebruikt, lijkt een duidelijker invulling wenselijk. In paragraaf 2.3.1.2 merkte de Raad iets soortgelijks op met betrekking tot diploma-equivalentie.

Een mogelijke verklaring voor deze verwarring is dat de begrippen die binnen de KSP worden gehanteerd, grotendeels gebaseerd zijn op (regulier) onderwijs. Voor wie onderwijs en opleiden geen *core business* is, zijn deze begrippen wellicht minder bekend. Onderwijsinstellingen hebben hier dagelijks mee te maken, terwijl de focus van werkgevers en werknemersorganisaties in de dagelijkse praktijk doorgaans niet op onderwijs en opleiden ligt. De inbreng van *alle* belanghebbenden is echter van belang om te kunnen komen tot evenwichtig overleg. Omdat er sprake is van de onderwijs- en beroepenwereld die elkaar tijdens overleg ontmoeten, is een gedeeld en herkend begrippenapparaat van groot belang. Dit zou het overleg moeten faciliteren.

Bij afstemming in de commissie KSP en de Raad kan relatieve onbekendheid bij belanghebbenden met de KSP-begrippen en -competentietaal leiden tot onduidelijkheid. Dit vermindert de herkenbaarheid van de KSP en zorgt ervoor dat er (te) veel over de structuur zelf wordt gesproken, in plaats van over de inhoud van de kwalificaties (wat moet een student kennen en kunnen).

2.3.3.2. Competentietalen in de KSP en het LFNP

De kwalificaties in de KSP zijn beschreven aan de hand van de competentietheorie van Baitsch en Frei, in een bewerking van Bunk en later Onstenk. In de beroepsprofielen uit 2011 is dezelfde competentietaal gebruikt. Deze heeft een sterke verbinding met de politie-context. Dit is begrijpelijk omdat de KSP is gebaseerd op beroepen en functies binnen de politie. Een competentietaal die (sterk) is gericht op een specifieke context, biedt handvatten voor het 'vertalen' van examenvereisten naar contextgerichte opleidingen en examens.

Echter, een (te) specifieke invulling van competenties kan leiden tot beperkte ruimte voor generieke competenties en een (te) groot aantal competenties per kwalificatie. Ook kan dit gevolgen hebben voor de mogelijkheden tot transfer van verworven competenties naar een andere context. Als verworven competenties niet eenvoudig kunnen worden toegepast in een andere context, kan dit mogelijk leiden tot extra opleidingsvragen. Dit kan vragen oproepen over de effectiviteit van kwalificaties.

In het LFNP is gebruik gemaakt van de Competentietaal Politie Nederland, een generieke HRM-competentietaal die is ontwikkeld op basis van de competentietalen die in de eenheden werden gebruikt. De Competentietaal Politie Nederland bestaat uit 40 generieke competenties, die nader zijn geduid voor de politiecontext.

In 2008 heeft de Politieacademie competentietalen vergeleken, zoals deze worden gebruikt in het politieonderwijs en in het regulier onderwijs. Over de toenmalige Competentietaal Politie Nederland

²³ Politiewet 2012, artikel 1 sub p.

werd opgemerkt dat houding en kennis geen onderdeel vormden van de systematiek²⁴. Het is niet duidelijk of dit wel het geval is bij de huidige Competentietaal Politie Nederland.

Bij de vergelijking van competentietalen van de Politieacademie en het regulier onderwijs werd aangetekend dat competentietalen voor de het onderwijs en het beroepenveld verschillende functies hebben (een onderwijsfunctie respectievelijk een HRM-functie). Vanwege deze verschillende functies werd gesteld dat het hanteren van dezelfde competentietaal voor zowel onderwijs als HRM niet nodig is, maar dat wel duidelijk moet zijn hoe de talen onderling aan elkaar te verbinden zijn. De Politieonderwijsraad adviseerde in 2008 om de bestaande systematiek bij de Politieacademie te verbeteren, waarbij onder meer de vertaling van beroep naar onderwijs transparant zou worden gemaakt, en dat de beroepsgroep hierbij zou worden betrokken. Bij de Raad is niet bekend of hiervoor sindsdien ontwikkelingen in gang zijn gezet. Het kan wenselijk zijn om te onderzoeken hoe de competentietalen beter op elkaar kunnen aansluiten.

2.3.3.3. *Flexibilisering van kwalificaties*

Flexibilisering van de KSP zou kunnen worden gerealiseerd in het tempo van de afstemming over de KSP, wat is gebleken in paragraaf 2.3.2.2. Toegepast op een kwalificatiedossier zou flexibilisering kunnen betekenen dat dit deels wordt ingevuld met de *couleur locale* of met een focus op een specifiek vakgebied. Artikel 87 van de Politiewet biedt ruimte voor flexibiliteit via een verwijzing naar artikel 7.2.4 (lid 2) van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Deze bepaling beschrijft de opbouw van de mbo-kwalificatiestructuur (kwalificatiedossiers en keuzedelen). Een toepassing hiervan op de KSP zou kunnen betekenen dat er sprake zou zijn van een brede landelijke basis, gevolgd door verschillende keuzemogelijkheden voor vakspecifieke of regionale invulling. Ook zouden kwalificatiedossiers en examenvereisten in de huidige KSP kunnen worden opgedeeld in kleinere onderdelen, die dan kunnen worden 'gestapeld' tot een diploma.

Dit zijn ingrijpende en vergaande wijzigingen, waarbij niet op voorhand duidelijk wordt welk probleem hiermee wordt opgelost. Is flexibilisering dan een doel of een middel? Ligt de ruimte voor verbetering wellicht niet eerder in een ruimere formulering van basiskwalificaties, waardoor scholing voor een vakspecifieke functie, rol of taak tijdens de loopbaan minder snel nodig is? Bij het ontwikkelen van flexibele 'modules' is het bovendien van belang dat er inzicht bestaat in het geheel aan 'modules' in een vakgebied en dat de samenhang wordt bewaakt. Daarnaast kan het risico bestaan dat flexibele 'modules' die aansluiten op de basiskwalificatie, worden ingezet om deficiënties in kennis en kunde te ondervangen die wellicht beter passen in de basiskwalificatie. Tot slot is eerder geconstateerd dat een kwalificatiestructuur een zekere mate van stabiliteit behoeft, wat in principe goed kan samengaan met flexibiliteit, maar wat daar ook grenzen aan kan stellen.

Ook heeft flexibilisering waarschijnlijk eerder effect, wanneer dit wordt (verder) toegepast op de *opleidingen en onderwijslogistiek* van de Politieacademie. Dit kan dan op verschillende manieren vorm krijgen, zoals verschillende uitstroomrichtingen bij een opleiding, flexibele leertrajecten met studieduurverkorting op basis van EVC, modulaire opbouw van opleidingen en meerdere inschrijfmomenten per jaar. Het is dan van belang om te bezien hoe de verbinding tussen de KSP en flexibilisering van onderwijs vorm kan krijgen. In hoeverre kan de KSP bijdragen aan deze ontwikkelingen en kan worden voorkomen dat de KSP mogelijk een belemmering vormt?

In het regulier onderwijs is flexibilisering een zeer actueel thema, omdat het flexibiliseren van kwalificaties en kwalificatiestructuren wordt gezien als belangrijk instrument om 'een leven lang leren' en regionale invulling van kwalificaties te ondersteunen. In het mbo is gekozen voor keuzedelen binnen de kwalificatiestructuur, die de mogelijkheid geven tot een brede landelijk dekkende basiskwalificatie en een nadere specialisatie (verbreding, verdieping of voorbereiding op doorstroom naar een hoger niveau). Hiermee komt ruimte voor regionale invulling van een kwalificatie en nadere toespitsing op de specifieke interesses vanuit de arbeidsmarkt of van studenten zelf. In het hoger onderwijs bestond in de opleidingsprofielen de onderverdeling van een brede (landelijke) basis en

²⁴ Politieonderwijsraad (2008) *Competentiesystematiek voor het politieonderwijs*

ruimte voor regionale invulling al langer. HO-instellingen zetten nu vooral in op (1) het flexibiliseren van leerwegen in het onderwijs, met de mogelijkheid om modules te ‘stapelen’ tot een diploma en (2) initiatieven om leerwegen in onderwijstrajecten meer te laten aansluiten bij wensen van individuele (groepen) studenten en volwassenen.

2.3.4. Het model kwalificatiedossier

In dit laatste perspectief op de KSP wordt het model kwalificatiedossier nader onderzocht. Dit betreft een vergelijking tussen het model kwalificatiedossier in het politieonderwijs in het regulier mbo, mede aan de hand van relevante bepalingen in de Politiewet. Tot slot gaat de Raad in op de positionering van modaliteit 2 binnen het kwalificatiedossier.

2.3.4.1. Het model kwalificatiedossier in het politieonderwijs en het regulier mbo

Voor de ontwikkeling van kwalificatiedossiers is een model gebruikt dat is gebaseerd op het regulier mbo, maar daar op onderdelen van afwijkt. Zoals eerder beschreven is het KSP-model als volgt opgebouwd. In het beroepsprofiel (deel A) staat op hoofdlijnen beschreven wat de vereiste kennis en kunde is voor een bepaald beroep, op het niveau van vakbekwaamheid. Aangezien onderwijs een student voorbereidt op *start*bekwaamheid, moet een vertaalslag worden uitgevoerd. Dat vindt nu plaats in het kwalificatieprofiel (deel B). Vervolgens staat in de examenvereisten (deel C) ook vermeld wat de vereiste kennis en kunde is voor startbekwaamheid. De verantwoording van de totstandkoming van het dossier is opgenomen in deel D.

Een vergelijking van het model kwalificatiedossiers zoals deze worden gebruikt binnen de KSP en het regulier mbo resulteert in een aantal overeenkomsten en verschillen. Deze zijn beschreven in onderstaande tabel.

Onderdeel van dossier	Politieonderwijs	Regulier mbo
Beroepsprofiel	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Dit ligt wel ten grondslag aan het KD, maar maakt er geen deel van uit.
Examenvereisten	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet onder deze naam in kwalificatiedossier vermeld. Als het echter gaat om de ‘meetlat’ waaraan een student moet voldoen om het diploma te kunnen behalen, staan de beroepsgerichte en generieke ‘diploma-eisen’ in het KD vermeld.
Verantwoordingsinformatie	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in het kwalificatiedossier vermeld. Deze informatie is wel opgenomen in het register met kwalificatiedossiers, maar maakt geen deel uit van het KD.
Omvang van kwalificatie (in jaren of studie-belastingsuren (SBU's))	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. De omvang geldt voor de <i>opleiding</i> , niet voor de kwalificatie.
Instroomeisen	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Instroomeisen gelden voor een <i>opleiding</i> , niet voor een kwalificatie.
Functiegerichte kwalificaties (deel B3 en C3)	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Deze zijn doorgaans ondergebracht in branchespecifieke (bij)scholingsstructuren en maken geen deel uit van de reguliere kwalificatiestructuur.

Typerende beroepshouding ²⁵ voor een beginnend beroepsbeoefenaar	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld	Ja, in kwalificatiedossier vermeld
Opbouw	Beroepsprofiel Kwalificatieprofiel Examenvereisten Verantwoording	Basisdeel Profieldeel Keuzedelen Generieke onderdelen
Generieke competenties (taal, rekenen, Engels, loopbaan en burgerschap)	Nee, niet in kwalificatiedossier opgenomen	Ja, vast onderdeel van kwalificatiedossier

Tabel 2. Overeenkomsten en verschillen tussen de modellen kwalificatiedossiers in het politieonderwijs en het regulier mbo

Het valt op dat 1) in de KSP voor alle opleidingsniveaus gebruik wordt gemaakt van een model kwalificatiedossier, dat gebaseerd is op het model dat ongeveer 10 jaar geleden in het mbo werd gebruikt. Inmiddels is het mbo-model verder ontwikkeld en heeft het KSP-model deze ontwikkelingen niet gevolgd. In het politieonderwijs wordt dit model ook ingezet voor de hoger onderwijsniveaus. Daarnaast (2) bestaat in het regulier mbo een duidelijke scheiding tussen de beroepsgerichte en generieke eisen in het kwalificatiedossier (het 'wat') en het onderwijs en examinering door de onderwijsinstellingen (het 'hoe'). Als de examenvereisten in een KSP-KD worden opgevat als 'diploma-eisen', kent de KSP dit onderscheid ook. De term 'examenvereisten' kan dan echter voor verwarring zorgen. Ook (3) behoren het aantal SBU's en instroomeisen in het regulier mbo tot het 'hoe', terwijl deze in de KSP zijn opgenomen in het 'wat'. Tot slot (4) bevat de KSP ook functiegerichte kwalificaties, die in het regulier mbo vaak in scholingsstructuren van afzonderlijke branches zijn ondergebracht en niet in de reguliere kwalificatiestructuur.

2.3.4.2. Aandachtspunten bij het model kwalificatiedossier

Het model kwalificatiedossier in de KSP bevat dus een aantal vaste onderdelen. In deze opbouw lijkt er sprake te zijn van overlap tussen het kwalificatieprofiel (deel B) en de examenvereisten (deel C). Beide onderdelen beschrijven immers de bekwaamheidseisen op het niveau van startbekwaamheid. Onderwijsteams aan de Politieacademie kunnen doorgaans beter werken met de examenvereisten dan met het kwalificatieprofiel. Bovenstaande gegevens kunnen aanleiding zijn om de opbouw van het kwalificatiedossier kritisch te onderzoeken op 'dubbele' onderdelen. Een eventuele stroomlijning van het model zal de herkenbaarheid en bruikbaarheid van de KSP naar verwachting ten goede komen.

Daarnaast vallen nog drie zaken op in het model kwalificatiedossier zoals dat in de KSP wordt gehanteerd.

Ten eerste maken generieke eisen niet structureel deel uit van een kwalificatiedossier. De Politiewet schrijft in artikel 85 voor dat het politieonderwijs 'tevens de algemene vorming en de persoonlijke ontplooiing van studenten [bevordert] en bijdraagt aan hun maatschappelijk functioneren'. Voor het realiseren van diploma-equivalentie van de politiekwalificaties op mbo-niveau is dit een belangrijk aspect²⁶. Ook wordt vermeld dat 'het politieonderwijs onafhankelijk [is] en overeen [komt] met het regulier onderwijs. Dit betekent dat het onderwijs bestaat uit een vaststaand algemeen vormend gedeelte en een beroepskwalificerend gedeelte waarvan de inhoud is vastgelegd in beroeps- en kwalificatie-profielen'²⁷. Dit wordt bevestigd in artikel 87 van de Politiewet, waar (onder meer) artikel 7.2.4 lid 4 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van toepassing wordt verklaard. Dit WEB-artikel betreft de inachtneming van de referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen voor alle

²⁵ Voorbeelden hiervan zijn eigenschappen die nodig zijn om het beroep te kunnen uitoefenen, zoals een bepaalde mate van zelfstandigheid, flexibiliteit, verantwoordelijkheidsgevoel en het kunnen omgaan met wisselende werkomstandigheden.

²⁶ Dit wordt deels ondervangen met de AOPV, maar die richt zich met name op de positie van de politie in het staatsbestel, politietaken en het toepassen van bevoegdheden. Generieke vaardigheden in politiekwalificaties zijn van belang voor diploma-equivalentie omdat taal, rekenen, Engels (alleen niveau 4) en loopbaan en burgerschap een vast onderdeel van iedere (reguliere) mbo-kwalificatie vormen.

²⁷ Memorie van Toelichting Wet van 25 mei 2016 tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestel. Kamerstuk 34129 nr. 3

kwalificaties op mbo-niveau. Met het oog op de KSP raakt dit zowel aan de vaste opbouw van een kwalificatiedossier (beroepsgerichte én generieke eisen) als aan de inhoud van de KSP. Tot op heden heeft dit in de KSP-kwalificaties op mbo-niveau nog niet zijn beslag gekregen.

Ten tweede wordt in een regulier mbo-kwalificatiedossier de beroepsgerichte bekwaamheidseisen volgens een vaste opbouw beschreven. Dit betreft de kerntaken, vakkennis, vaardigheden en houdingsaspecten die de student moet beheersen om voor het diploma in aanmerking te komen²⁸. Het ministerie van OCW geeft aan dat een afgewogen verhouding tussen deze elementen van een kwalificatie van belang is. De focus op competenties, die het regulier mbo een aantal jaar geleden kende, is daarmee verlegd: er is geen sprake meer van een competentiegerichte, maar van een *beroepsgerichte* kwalificatiestructuur. Want, aldus het ministerie van OCW, de voorbereiding op de uitoefening van het beroep staat centraal in de kwalificatiestructuur.

Tot slot staat in de KSP de omvang vermeld van de opleiding die voorbereidt op het diploma van de kwalificatie. In de vroegere situatie met de 26 korpsen was dit een indicator voor bekostiging. In de huidige KSP is dat niet meer aan de orde, omdat alle opleidingen worden bekostigd. Ook is het vermelden van de omvang van de *opleiding* opmerkelijk, gezien het feit dat de examenvereisten in principe leerwegneutraal zijn en dus niet gebonden aan een bepaald aantal contact- of studie-uren. Bovendien betreft de omvang van de opleiding de route die leidt naar de vereisten die staan vermeld in de kwalificatie ('het hoe'), en zouden die daarom in een kwalificatie (het 'wat') niet vermeld hoeven zijn. Artikel 88 van de Politiewet beschrijft daarnaast dat de directeur van de Politieacademie de studieduur van de brede basisopleidingen op mbo-niveau vaststelt.

2.3.4.3. Modaliteit 2 binnen het kwalificatiedossier

Op dit moment zijn de examenvereisten voor modaliteit 2 tijdelijk ondergebracht in deel B3 en deel C3 van de kwalificatiedossiers. Zoals eerder aangegeven, suggereert dit ten onrechte dat er een koppeling bestaat tussen het niveau van de examenvereisten van modaliteit 2 en het niveau van het kwalificatiedossier. Bovendien is gebleken dat deze kwalificaties niet altijd kunnen worden gepositioneerd op een niveau, omdat sommige kwalificaties 'niveauloos' zijn. Dit leidt tot vragen op het gebied van toegankelijkheid, begrijpelijkheid en herkenbaarheid. Een passende ordening van deze examenvereisten in de KSP is daarom noodzakelijk. In het Najaarsadvies 2015 adviseerde de Raad om de certificaatbeschrijvingen op te nemen in een separaat totaaloverzicht. Dit vraagt nog om nadere uitwerking. Hierbij is het van belang dat de onderlinge verbinding tussen kwalificaties in modaliteit 1 en 2 inzichtelijk is, bijvoorbeeld door aan te geven op welke kwalificatie in modaliteit 1 een kwalificatie in modaliteit 2 aansluiting biedt.

Politie en Politieacademie benadrukken dat zij verantwoording willen afleggen over de inhoud van alle kwalificaties in de KSP, dus voor modaliteit 1 en 2. Bovengenoemd aspect lijkt daardoor eerder de ordening en weergave van de KSP te betreffen, dan gewenste wijzigingen in de mate van verantwoording.

In het regulier onderwijs zijn functiegerichte kwalificaties vaak niet opgenomen in reguliere kwalificatiestructuren, maar in scholingsstructuren die binnen de branche bestaan. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de zorg en de installatietechniek. Binnen het politiebestedel is geen sprake van aparte branchekwalificaties en is ervoor gekozen om alle kwalificaties onder te brengen in één kwalificatiedossier. Door echter mechanismen en kaders toe te passen die gericht zijn op brede *beroepskwalificaties*, kan dit voor spanning zorgen bij (doorgaans smaller georiënteerde) *functiegerichte* kwalificaties. Met het oog op de toekomst van de KSP leidt dit tot de vraag of modaliteit 2 beter in de kwalificatiedossiers en KSP past door zorgvuldiger invulling van bestaande afspraken, of dat deze kwalificaties vragen om andere afspraken.

²⁸ SBB (2016) *Instructies bij de ontwikkeling van kwalificatiedossiers mbo, keuzedelen en de verantwoordingsinformatie. Voor kwalificatiedossiers, keuzedelen en verantwoordingsinformatie vanaf schooljaar 2016-2017*

2.3.5. Conclusies

De KSP maakt deel uit van een bredere context. Een analyse van deze context leidt tot de vaststelling dat er verschillende mogelijkheden zijn om de KSP (nog) beter aan deze context te verbinden.

Waar het de verbinding aan 'externe' factoren betreft, zoals het LFNP en het regulier onderwijs (in de vorm van diploma-equivalentie), blijkt dat er ruimte is voor verbetering. Dit kan ten eerste liggen in een verbeterde verbinding tussen de KSP en het LFNP. Daarnaast kan het begrip diploma-equivalentie duidelijker worden ingevuld, waarbij kan worden aangegeven op welke kwalificaties of opleidingen dit begrip van toepassing moet zijn.

Met het oog op het proces van ontwikkeling van de KSP zijn afspraken gemaakt over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Deze lijken echter nog niet alle aspecten van de ontwikkeling van de KSP te omvatten. Bij het invullen van deze rollen kunnen betrokken partijen zich bovendien (nog) actiever opstellen. Nu de reorganisatie (in de woorden van korpschef Akerboom) grotendeels is afgerond²⁹, is er meer ruimte om vooruit te kijken, wat ook positief kan uitwerken in KSP-verband. Ook kan het proces van ontwikkeling van de KSP mogelijk worden gestroomlijnd, wat kan leiden tot versnelling.

Verder is op een aantal aspecten enige spanning geconstateerd. Dit betreft bijvoorbeeld het (door het regulier onderwijs gekleurd) begrippenapparaat en competentietalen in de KSP en het LFNP die niet overeen komen. Waar het de flexibiliteit van de KSP betreft, lijkt een flexibele invulling van kwalificaties en de KSP niet de meest voor de hand liggende route om tegemoet te komen aan de wens tot flexibiliteit van belanghebbenden, ondanks de ruimte die de Politiewet hiervoor biedt. Mogelijkheden tot flexibilisering lijken eerder te liggen in de *opleidingen* en de onderwijslogistiek van de Politieacademie. Van belang is om te bezien hoe de KSP aan deze ontwikkeling kan bijdragen.

Bij het model kwalificatiedossier dat wordt gebruikt in de KSP, heeft de Raad gesignaleerd dat dit uit de pas loopt met wetgeving en ontwikkelingen in het regulier mbo. Met het oog op de wettelijke vastgestelde verbinding met het regulier onderwijs die op dit aspect van kracht is, kan worden aangetekend dat het politieonderwijs in een apart bestel is gepositioneerd met eigen (sector)specifieke kenmerken. Het is duidelijk dat dit bestel verschilt van het regulier onderwijs. Dit kan een verklaring vormen voor de andere invulling van deze aspecten in de KSP. Het kan echter wenselijk zijn om ofwel (1) deze politiespecifieke invulling duidelijk te benoemen, om de verbinding met het regulier onderwijs beter te kunnen duiden, ofwel (2) om alsnog invulling te geven aan de wettelijke bepalingen en/of ontwikkelingen in het regulier mbo. Dit kan daarnaast de vraag oproepen of het wenselijk is om één model te (blijven) hanteren voor de gehele kwalificatiestructuur, gezien de verschillende structuren en mechanismen in het regulier mbo en hbo. De voorgenomen (verdergaande) samenwerking met het regulier onderwijs kan vragen om (voor het regulier onderwijs) herkenbare structuren en begrippen.

Tot slot is gebleken dat kwalificaties in modaliteit 2 op enkele aspecten niet goed in de KSP lijken te passen, wat leidt tot vragen over een passende ordening van deze kwalificaties in de KSP.

Mechanismen en kaders die passen bij brede *beroepskwalificaties*, kunnen voor spanning zorgen bij (doorgaans smaller georiënteerde) *functiegerichte kwalificaties*.

2.4. Afstemming over de KSP

Advisering en afstemming over de KSP vindt plaats in de breed samengestelde commissie KSP en Raad, waarin belanghebbenden bij het politieonderwijs op verschillende niveaus vertegenwoordigd zijn. Dit betreft de Politie als werkgever, de Politieacademie als onderwijsinstelling en twee vakorganisaties. Daarnaast is ook het openbaar bestuur en het Openbaar Ministerie vertegenwoordigd, vanwege de gezagspositie die deze partijen innemen ten opzichte van de politie. Om de verbinding met het regulier onderwijs te borgen, zijn ook instellingen voor middelbaar en hoger

²⁹ Zie onder meer de toespraak van de korpschef bij de opening van het Politieonderwijsjaar 2016-2017

beroepsonderwijs vertegenwoordigd. Tot slot maakt ook het ministerie van J&V deel uit van de commissie KSP en de Raad.

2.4.1. Advisering als 'sluitstuk' van KSP-ontwikkeling

Advisering over kwalificaties is nodig om het proces van ontwikkeling af te kunnen ronden. Uit paragraaf 2.2 is echter gebleken dat de commissie KSP en de Raad in een relatief laat stadium van KSP-ontwikkeling in beeld komen. In de huidige gang van zaken worden examenvereisten en kwalificatiedossiers in een vrijwel volledig uitgewerkte vorm voorgelegd aan de afstemmingsgremia. Advisering over kwalificaties kan daarmee worden beschouwd als 'sluitstuk' van KSP-ontwikkeling³⁰. Een inhoudelijke discussie wordt doorgaans niet gevoerd. Enerzijds kan dit betekenen dat er sprake is van voldoende vertrouwen in de expertise van de inhoudelijk betrokkenen, een soepel verloop van het proces en een goede inhoudelijke onderbouwing van de voorstellen. Tegelijkertijd kan dit ook wijzen op een gebrek aan herkenbaarheid bij partijen of op een terughoudende benadering; het kan lastig zijn om een vrijwel uitontwikkelde kwalificatie inhoudelijk te gaan bediscussiëren, zeker als deze is gebaseerd op een opleiding die al wordt aangeboden en de toekomstbestendigheid daardoor niet duidelijk is.

2.4.2. Achterblijvend zicht op de KSP als geheel

Daarnaast is er sprake van een gefragmenteerde benadering van de KSP. Advisering over de KSP heeft overwegend plaatsgevonden aan de hand van afzonderlijke kwalificatiedossiers of examenvereisten. Door in te zoomen op afzonderlijke en vrijwel uitontwikkelde kwalificaties, komt het zicht op de samenhang van kwalificaties in de KSP als geheel mogelijk in de knel. Een goede onderbouwing van het kwaliteitscriterium 'samenhang' kan hieraan tegemoet komen. Toetsing op dit criterium is de laatste jaren echter naar de achtergrond verschoven.

In het licht van bovenstaande richt de advisering door (met name) de Raad zich niet op strategische grote lijn (wat moet een politiemedewerker kennen en kunnen) en wordt de brede samenstelling van de gremia en de aanwezige expertise niet optimaal ingezet. Er is ruimte voor een evenwichtiger inbreng vanuit verschillende partijen, wat voor een meer inhoudelijke discussie over de KSP kan zorgen.

2.4.3. Politie-interne behoeftestelling en brede validering

De behoeftestelling vanuit de beroepspraktijk vindt plaats in het Ruitsamenspel, waar verschillende geledingen van de Politie en de Politieacademie de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan vakmanschaps-ontwikkeling bespreken³¹. Dit betreft zowel leerinterventies voor formeel leren (aan de Politieacademie) als voor informeel leren (via PDC of in eenheden).

Het Ruitsamenspel is een politie-intern proces, wat niet overeenkomt met beschrijving van dit proces in het Najaarsadvies 2016. Daar is opgetekend dat partijen in Ruitsamenspel relevante stakeholders (Openbaar Ministerie, openbaar bestuur en andere ketenpartners) betrekken bij de behoeftestelling. De Politie geeft aan dat afstemming met deze partijen plaatsvindt. Tot nu toe komt dit uit de behoeftestelling niet altijd duidelijk en navolgbaar naar voren.

³⁰ In het regulier mbo bewaakt de Toetsingskamer, een onafhankelijk orgaan, de kwaliteit van de kwalificatiestructuur aan de hand van een aantal wettelijk vastgestelde criteria. Een positief advies van de Toetsingskamer over een kwalificatiedossier (KD) of keuzedeel is voorwaardelijk voor goedkeuring door het bestuur van SBB en uiteindelijk door de minister van OCW. Bij het ontwikkelen van een nieuw KD of keuzedeel, of het bijstellen van een bestaand KD of keuzedeel, wordt echter vooraf bezien of het KD of keuzedeel kans van slagen heeft. Deze 'ingangstoets' wordt uitgevoerd op arbeidsmarktrelevantie, mogelijke overlap met andere onderdelen van de kwalificatiestructuur en draagvlak bij belanghebbenden. Als deze toetsing niet positief uitvalt, vindt verdere ontwikkeling niet plaats. Ook is bijstelling van het voorstel nog mogelijk, om wel te kunnen voldoen aan de voorwaarden voor ontwikkeling.

³¹ In het Ruitoverleg, dat verbonden is aan het Ruitsamenspel, komen de volgende partijen bijeen: Directie Operatiën, Directie HRM, Dienst HRM (PDC), vertegenwoordiging van de hoofden Bedrijfsvoering en hoofden Operatiën uit de eenheden en de Politieacademie.

De Raad kent een bredere (vaste) samenstelling dan het Ruitsamenspel. Hiermee vindt de toetsing en validering van een kwalificatie plaats in breed samengestelde gremia, terwijl het (smaller samengestelde) Ruitsamenspel de bekwaamheidseisen voor een beroep of functie formuleert. Gezien de eerdere constatering dat advisering over de KSP nu kan worden gezien als 'sluitstuk' van KSP-ontwikkeling, kan dit leiden tot de ervaring van beperkte ruimte voor inbreng van belanghebbenden, vooral vanuit het bevoegd gezag en van politie-'externe' partijen. Dit kan worden versterkt als kwalificaties al vrijwel volledig uitgewerkt zijn en de formalisering zijn van opleidingen die al worden aangeboden. De brede samenstelling en aanwezige expertise in de commissie KSP en de Raad worden hierdoor onderbenut.

2.4.4. Huidige functie van de afstemmingsgremia

Uit bovenstaande paragrafen valt op te maken dat de commissie en vervolgens de Raad op dit moment vooral een validerende rol vervullen. Belanghebbenden ervaren weinig ruimte voor een inhoudelijke discussie over de vereisten voor een beroep of functie. In de Raad komt het strategisch perspectief op politieonderwijs, zoals het bespreken van strategische thema's of het nemen van besluiten over een bepaalde richting van het politieonderwijs, onvoldoende aan bod. Dit sluit aan bij de ervaring van het secretariaat van de Raad dat belanghebbenden de KSP-gremia niet vaak actief hebben benut als discussieplatform door zelf relevante thema's te agenderen, met name sinds 2014. Een verklaring ligt misschien in de huidige volgorde: eerst komt het operationeel/tactisch perspectief (commissie KSP) aan bod, gevolgd door het strategisch perspectief (Raad). Dit kan voor frictie zorgen met bestaande verwachtingen.

Ook is opgemerkt dat moet worden voorkomen dat een discussie over een kwalificatie tweemaal wordt gevoerd, zowel in de commissie KSP als in de Raad. Deze uitspraak kan wijzen op een gewenste rolverdeling tussen de commissie KSP en Raad, waarbij de gremia voor verschillende vormen van afstemming (kunnen) worden ingezet. De commissie KSP voert een inhoudelijke toets uit, overwegend vanuit operationeel/tactisch perspectief (zie ook paragraaf 2.2.3). De Raad zorgt voor een meer procedurele beoordeling. Een voorwaarde hierbij is dat de Raad voldoende vertrouwen heeft in de expertise van de commissie KSP. In de aanbevelingen op basis van de resultaten van de evaluatie kan dit nader worden uitgewerkt.

2.4.5. Vertegenwoordiging vanuit de beroepspraktijk

Tot voor kort was de Politie vertegenwoordigd in de commissie KSP en de Raad door respectievelijk de directie HRM en de directie Operatiën (commissie KSP) en leden van de korpsleiding (Raad), waar twee (oud)-eenheidschefs deel van uitmaken. Een directe inbreng vanuit de eenheden was in de huidige samenstelling van de gremia tot voor kort niet geborgd. Mogelijk relevante expertise vanuit bijvoorbeeld gemeenten, het bedrijfsleven of maatschappelijke organisaties wordt evenmin betrokken.

De indirecte vertegenwoordiging vanuit het werkveld bij de afstemming in Raadsgremia zou een verklaring kunnen zijn voor het gesignaleerde gebrek aan herkenbaarheid en eigenaarschap van de KSP. Het is echter de vraag of uitsluitend een wijziging in de samenstelling van de commissie KSP of Raad zal leiden tot een betere verbinding met de beroepspraktijk. Kan dit ook niet worden gerealiseerd door een duidelijke en toekomstgerichte behoeftstelling vanuit het werkveld?

2.4.6. Afstemming op landelijk niveau

In het regulier mbo vindt gestructureerde afstemming plaats op landelijk, sectoraal en regionaal niveau tussen werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen. Deze afstemming op nationaal en sectoraal niveau is geformaliseerd in SBB, dat een wettelijke status heeft. In het hoger onderwijs vindt afstemming tussen werkgevers en onderwijsinstellingen ook op nationaal niveau plaats, maar is dit minder formeel georganiseerd dan in het mbo.

De afstemming rond de KSP via de Raad en commissie KSP is vormgegeven naar analogie van het regulier mbo. Evenals SBB in het mbo kent de Raad een wettelijke basis.

De formele afstemming over de KSP kent voornamelijk een landelijke focus. Binnen het regulier mbo en hbo bestaat daarnaast ruime aandacht voor afstemming op regionaal niveau, omdat onderwijsinstellingen doorgaans sterk op hun 'eigen' regio zijn georiënteerd. Deze vormen van afstemming zijn niet altijd formeel ingekaderd. Deze regionale oriëntatie kan op gespannen voet staan met landelijke kaders; gezocht wordt naar een nationaal kader met voldoende ruimte voor regionale inkleuring. Deze ruimte voor regionale invulling lijkt bij de KSP nog niet aan de orde. Belanghebbenden hebben onderkend dat er sprake kan zijn van behoeften aan regionale accenten in politiekwalificaties. Dit werpt de vraag op of dit door zou moeten werken in de afstemming over de KSP; moet dit op landelijk niveau plaatsvinden? Of zou deze regionale invulling eerder moeten worden uitgewerkt in afstemming rondom de *opleiding*? En als dat het geval is, zijn de kaders van de huidige KSP voldoende ruim geformuleerd om hiervoor ruimte te bieden?

Hierbij moet worden opgemerkt dat de contexten van het regulier onderwijs en het politieonderwijs van elkaar verschillen. In het regulier onderwijs is sprake van tientallen onderwijsinstellingen en duizenden werkgevers, wat vraagt om een gestroomlijnd proces van afstemming op nationaal en regionaal niveau. Het politieonderwijs maakt deel uit van een bestel waarin sprake is van één onderwijsinstelling, één werkgever en daarnaast meer formele belanghebbenden (vertegenwoordigd in de Raad) dan in het regulier onderwijs.

2.4.7. Conclusies

Uit de analyse van de afstemming over de KSP kan worden afgeleid dat de advisering over de KSP op dit moment kan worden beschouwd als laatste, afsluitende fase van het proces KSP-ontwikkeling. De huidige werkwijze, waarin (1) behoeftstelling voornamelijk een politie-intern proces is, (2) voorstellen voor kwalificaties in vrijwel uitgewerkte vorm worden voorgelegd (3) weinig zicht is op de KSP als geheel en (4) advisering in breder samengestelde gremia plaatsvindt, kan zorgen voor beperkte ruimte voor (inhoudelijke of strategische) discussie. De hieraan gerelateerde focus op de validerende rol van de Raadsgremia kan al met al leiden tot gebrek aan herkenbaarheid en eigenaarschap bij belanghebbenden, naast frictie met bestaande verwachtingen. De (tot voor kort) ontbrekende directe vertegenwoordiging van eenheden in de commissie KSP en de Raad lijkt van minder belang te zijn; herkenbaarheid voor het werkveld kan mogelijk ook worden bereikt door een duidelijke behoeftstelling vanuit ditzelfde werkveld.

Samenvattend kan worden gesteld dat de brede samenstelling van de commissie KSP en de Raad, en de aanwezige expertise, nu niet optimaal worden benut.

Ook vindt formele afstemming over de KSP op landelijk niveau plaats, terwijl afstemming over kwalificaties in het regulier onderwijs inmiddels ook een regionale oriëntatie kent. De vraag is echter of deze regionale oriëntatie nodig is in (formeel) KSP-verband, of dat dit effectiever zou zijn bij onderlinge afstemming over politie*opleidingen*. Dit kan wel vragen om KSP-kaders op nationaal niveau die daarvoor voldoende ruimte bieden.

2.5. Slotsom: hoe staat de KSP er voor?

De KSP is geanalyseerd vanuit verschillende invalshoeken. Ten eerste heeft de Raad de relatie met de beroepspraktijk bij de Politie onderzocht. Ook is de KSP in de bredere context van het politieonderwijs geplaatst. Tot slot is (in sommige gevallen wettelijke bepaalde) verbinding met het regulier onderwijs onder de loep genomen. Het vertrekpunt bij deze analyse was het belang dat belanghebbenden hechten aan de KSP, onder meer als stabiele basis voor het politieonderwijs, en het draagvlak voor de KSP dat daarvan kan worden afgeleid.

Kijkend naar de toekomst van de KSP, leidt de analyse tot de constatering dat de KSP *an sich* een waardevol instrument is. De waarde van de KSP ligt in het langetermijnperspectief en de stabiliteit die

de KSP kan bieden. Om de KSP echter in de toekomst goed uit de verf te laten komen, is het wel nodig om aan een aantal aandachtspunten tegemoet te komen.

Een eerste stap is het duidelijk formuleren van een aantal uitgangspunten en ontwerpcriteria van de KSP. Welke functie of functies vervult de KSP? Waartoe fungeert een KSP? Welke doelgroep(en) zijn te benoemen? Aan welke criteria moet de KSP voldoen?

Onduidelijkheid over deze uitgangspunten bij de huidige KSP draagt waarschijnlijk bij aan het signaal van achterblijvende herkenbaarheid, wat impliceert dat dit aspect van belang is voor betrokken partijen. Ook kunnen de wisselende bronnen van de KSP, waarbij de (directe) behoefte vanuit het werkveld niet altijd duidelijk was en de onbekendheid met de KSP-termen en begrippen bij een aantal partijen, hierbij een rol spelen. Al met al kan dit hebben geresulteerd in gevoelens van achterblijvende betrokkenheid en herkenbaarheid bij stakeholders. Als de commissie en de Raad op basis van bovenstaande de verwachtingen van de KSP expliciteren, kan dat zorgen voor helderheid richting betrokkenen.

Verbinding met de beroepspraktijk

De aansluiting van de KSP op de behoefte van het werkveld heeft vorm gekregen via de inhoud van de KSP en de afstemming over de KSP. Hierbij is gebleken dat een duidelijke en toekomstbestendige behoeftestelling van de Politie van belang is als basis voor een kwalificatie. Voor modaliteit 1- kwalificaties is dit gerealiseerd via beroepsprofielen. Bij modaliteit 2 was er sprake van een 'omweg', door al langer bestaande opleidingen die zijn ontwikkeld zijn in samenspraak met het werkveld, te reconstrueren. Inmiddels heeft de Raad recentelijk enkele modaliteit 2- kwalificaties getoetst op basis van de behoefte van het werkveld, beschreven in een *Verzoek tot uitwerking* van de Directie HRM. Dat is een eerste invulling van bestaande afspraken over de (directe) inbreng van het werkveld.

Van nature is (beroeps)onderwijs een traag instrument. Dit onderstreept de noodzaak dat de KSP en de bijbehorende opleidingen voldoende toekomstgericht zijn. Tegelijkertijd vraagt dit om passende verwachtingen van de KSP.

Verbinding met het politieonderwijs

Wettelijk gezien vormt de KSP de basis voor de politieopleidingen. In de verbinding met het politieonderwijs blijkt de KSP verschillende posities te vervullen. Bij modaliteit 1 vormt het de richtinggevende basis voor de politieopleidingen, met een duidelijke behoeftestelling vanuit de beroepspraktijk in de vorm van beroepsprofielen. Omdat bij modaliteit 2 toetsing overwegend achteraf heeft plaatsgevonden, via de 'omweg' van een reconstructie van al langer bestaande opleidingen, is de KSP in dit geval een instrument dat het onderwijs volgt. Inmiddels zijn initiatieven genomen om op termijn toetsing vooraf te kunnen realiseren.

Daarnaast is ruimte voor verbetering bij de verbinding tussen de KSP en de cyclus van kwaliteitszorg in het politieonderwijs. Bovendien is gebleken dat bestaande afspraken over de verdeling van taken, rollen en verantwoordelijkheden nog niet goed uit de verf komen. Dit kan vragen om ofwel een duidelijker invulling van de bestaande afspraken, of een herijking van deze afspraken. Wat is nodig om de verschillende rollen en verantwoordelijkheden goed te kunnen invullen? Welke partij(en) is aan zet om de afspraken te monitoren?

Tot slot kan worden gezien hoe de KSP kan bijdragen aan de flexibilisering van politieopleidingen.

Verbinding met regulier onderwijs

Uit de analyse blijkt dat de KSP op een aantal aspecten is verbonden met het regulier mbo, zoals structuur en begrippen. Nu het regulier mbo is doorontwikkeld en de KSP deze ontwikkeling niet heeft gevolgd, komt de invulling van deze aspecten binnen de KSP echter niet meer overeen met het huidige regulier mbo. Als belanghebbenden het wenselijk achten dat het huidige regulier (mbo-)onderwijs het uitgangspunt blijft, kan dit doorwerken in de opzet en het begrippenkader van de

huidige KSP. Als de voorkeur uitgaat naar het handhaven van de huidige invulling van de KSP, vanwege de specifieke context van het politieonderwijs, kan dat expliciet worden benoemd.

Ook is gebleken dat de structuur van de KSP een aantal aandachtspunten bevat. Het model kwalificatiedossier bevat veel informatie en kan worden gezien op dubbelingen, bijvoorbeeld tussen kwalificatieprofiel en examenvereisten. Ook voldoet het model KD nog niet op alle punten aan vigerende wetgeving. Tot slot blijkt modaliteit 2-kwalificaties op een aantal aspecten lastig in de passen te zijn in de bestaande kaders van de KSP.

Afstemming over de KSP

De afgelopen jaren heeft afstemming over de KSP vooral plaatsgevonden aan de hand van het toetsen en valideren van kwalificaties. Dit laatste is van belang om het proces van KSP-ontwikkeling te kunnen afronden. Met de huidige werkwijze, waarmee weinig ruimte wordt ervaren voor inhoudelijke of strategische discussie, wordt de brede samenstelling van de afstemmingsgremia echter niet optimaal benut.

3. Conclusies, voorstellen en aanbevelingen

De informatie die tijdens het vooronderzoek van de evaluatie is verzameld, is in het voorgaande hoofdstuk geanalyseerd. Op basis van deze informatie formuleert de Raad conclusies, voorstellen voor een veranderde werkwijze en aanbevelingen aan betrokken partijen.

Deze conclusies, voorstellen en aanbevelingen (hierna: conclusies) hebben betrekking op de verbindingen van de KSP met het politieonderwijs, de politiepraktijk en het regulier onderwijs en op de positie van de KSP binnen het politiebestedel. Een scenario wordt uitgewerkt voor optimale sturing en opzet van de KSP. Ook doet de Raad voorstellen voor een veranderde werkwijze voor het proces van ontwikkeling van de KSP. De hoofdlijnen van de KSP komen in dit advies aan bod. Waar nodig kunnen deze in een later stadium nader worden uitgewerkt.

De KSP kent in 2018 de volgende omvang³²:

- 16 (deel)kwalificaties in modaliteit 1
- ongeveer 200 kwalificaties in modaliteit 2
- er zijn 96 opleidingen die onder modaliteit 3 vallen.

De bijbehorende opleidingen van bovenstaande kwalificaties verschillen sterk in omvang, van een dag tot vier jaar.

Leeswijzer

In deze paragrafen gaat de Raad eerst in op de functie van de KSP, omdat deze doorwerkt in de opzet en sturing van de KSP. Vervolgens werkt de Raad een scenario voor de opzet en sturing van de KSP nader uit (paragraaf 3.3). Ook gaat de Raad in op enkele aspecten van de KSP die los van de geschetste scenario's om aandacht vragen. Vervolgens bevat paragraaf 3.5 aanbevelingen over de verschillende taken en verantwoordelijkheden bij KSP-ontwikkeling en –afstemming. Paragraaf 3.6 betreft de afstemming over de KSP binnen de commissie KSP en de Raad. Paragraaf 3.7 bevat enkele randvoorwaarden voor een bijgestelde werkwijze binnen de KSP. In paragraaf 3.8 sluiten enkele slotoverwegingen het advies af.

3.1. Bevindingen over de KSP

Uit de informatie die bij het vooronderzoek is verzameld en geanalyseerd, tekenen zich enkele hoofdlijnen af. Naar voren komt, in willekeurige volgorde:

- a. Dat de KSP als instrument op hoofdlijnen voldoet als verbindende schakel tussen politieonderwijs, politiepraktijk en het regulier onderwijs;
- b. Dat een instrument als de KSP verschillende functies heeft, wat vraagt om prioritering;
- c. Dat daarbij gekeken moet worden naar functies nu en in de nabije toekomst;
- d. Dat verschuivingen in functie en in de context van het huidige politiebestedel consequenties hebben voor de inrichting van de KSP;
- e. Dat de KSP is gebaseerd op het model gebruikelijk in het regulier mbo anno 2008, terwijl de KSP politiekwalificaties op mbo-, hbo- en wo-niveau omvat en het regulier mbo inmiddels een ander model gebruikt;
- f. Dat – in samenhang met voorgaande – de KSP onvoldoende recht doet aan de verschillende varianten van politiekwalificaties, in het bijzonder de brede beroepskwalificaties en (doorgaans smallere) functiegerichte kwalificaties;
- g. Dat in de KSP sporen zichtbaar zijn van het voormalige politiebestedel met 26 eenheden;
- h. Dat betrokken partijen de sturing, opzet en afstemming over de KSP als (onnodig) complex en inflexibel ervaren;
- i. Dat in het proces van ontwikkeling ruimte voor verbetering is.

³² Deze gegevens zijn gebaseerd op een (voorlopige) vergelijking tussen het onderwijsaanbod van de Politieacademie per 1 januari 2019 en de KSP, zoals die in 2016 bekend was. De Raad heeft in november 2018 kennis genomen van dit overzicht. Deze aantallen betreffen de gehele KSP, dus ook heimelijke kwalificaties waarvan de titel is opgenomen in de KSP.

Wat leidt tot de conclusies dat (1) het continueren van de KSP in zijn huidige vorm niet wenselijk is en (2) dat de KSP op een aantal punten moet worden herzien om te voldoen aan de eisen van deze tijd en van de toekomst.

Een eerste stap is het duidelijk definiëren van de functies van de KSP. Deze komen in de volgende paragraaf aan bod.

3.2. Functies van de KSP

Zoals gezegd, is het van belang om het functies van de KSP te benoemen omdat dit doorwerkt op de sturing, inrichting en vormgeving van de KSP. Uit de analyse komen twee hoofdfuncties naar voren:

- a) Richtinggevende functie: kwalificaties in de KSP vormen de basis voor de ontwikkeling en uitvoering van curricula en examens in het politieonderwijs;
- b) Verantwoordingsfunctie: verantwoording aan de Minister en de samenleving over de vereiste bekwaamheden van politiemedewerkers, via een transparant proces van totstandkoming.

Conclusie:

De Raad ziet deze twee functies als de essentiële functies van de KSP en neemt deze als uitgangspunt voor het geven van vorm en inhoud aan de sturing op en verdere ontwikkeling van de KSP.

Daarnaast kan de KSP ook op andere wijze worden ingezet, bijvoorbeeld als kader en vertrekpunt voor een dialoog over politieberoepen, -functies en de daarvoor benodigde bekwaamheden. Dit geldt voor zowel voor initiële scholing als voor een leven lang ontwikkelen.

3.3. Scenario voor de KSP

De KSP is een mechanisme voor het beschrijven, ordenen, afstemmen en verantwoording afleggen over bekwaamheidsvereisten. Zoals geconcludeerd, kan de KSP ook in de toekomst een schakel kan vormen tussen politieonderwijs, politiepraktijk en het regulier onderwijs. Bij de KSP in zijn huidige vorm is echter een aantal tekortkomingen geconstateerd. Naast onduidelijkheid over de functie van de KSP, betreft dit op hoofdlijnen de volgende aspecten:

- Betrokken partijen ervaren de sturing, opzet en afstemming over de KSP als (onnodig) complex en inflexibel. Bovendien is de opzet van de KSP verouderd en niet meer in lijn met relevante wetgeving³³;
- Het proces van ontwikkeling en onderhoud van de KSP kan op een aantal onderdelen verbeterd worden. Dit heeft deels te maken met de verdeling en invulling van taken en verantwoordelijkheden door betrokken partijen.

Om aan deze knelpunten tegemoet te komen schetst de Raad voor de toekomstige KSP een scenario voor opbouw en sturing, waarin bouwstenen worden aangereikt voor het herzien van de KSP.

Bij dit scenario hanteert de Raad de volgende uitgangspunten, die ook al gelden voor de huidige KSP:

- De KSP voldoet aan wettelijke kaders die passen bij de politiecontext³⁴;

³³ Dit betreft met name het model van kwalificatiedossiers. Essentiële verschillen tussen het huidige KSP-model en het model in het regulier mbo zijn: het regulier mbo kent een flexibele opbouw van het kwalificatiedossier (basisdeel-profieldeel-keuzedeel), wettelijke eisen voor generieke competenties en een duidelijke scheiding tussen kwalificaties en opleidingen. De KSP voorziet hier nu niet in. Daarnaast kent de KSP functiegerichte kwalificaties, die in het regulier mbo niet zijn opgenomen in de (bekostigde) kwalificatiestructuur, maar vaak binnen branches zijn ondergebracht.

³⁴ Op de KSP zijn wettelijke kaders vanuit het regulier mbo van toepassing (artikel 87 Politiewet). De context van het politieonderwijs verschilt echter op enkele aspecten van het regulier onderwijs. De omvang van de sectoren valt het meest op; het regulier mbo en hoger onderwijs kent tientallen bekostigde onderwijsinstellingen en duizenden werkgevers. Ook is er afzonderlijke wetgeving voor het mbo en het hoger onderwijs. Het politieonderwijs is met één onderwijsinstelling en één

- Er is sprake van diploma-equivalentie voor de brede basiskwalificaties;
- De bekwaamheidseisen voor politieberoepen en –functies die de KSP omvat zijn beschreven op hoofdlijnen;
- De KSP is hybride samengesteld, met bredere basiskwalificaties op mbo-, hbo- en wo-niveau en (smallere) functiegerichte kwalificaties. Dit brengt een inherente complexiteit met zich mee.

Deze combinatie van uitgangspunten leidt tot een zoektocht, waarbij de Raad streeft naar een KSP die zo eenvoudig als mogelijk is en waarbij sprake is van optimale wendbaarheid en zorgvuldigheid. Gezien de wettelijke kaders onderzoekt de Raad drie mogelijkheden voor een scenario, waarbij één optie verder wordt uitgewerkt.

3.3.1. Optie 1: KSP volgt het regulier mbo

In vogelvlucht zien afstemmings- en sturingsmechanismen in het regulier mbo er als volgt uit. Er is sprake van wettelijk vastgelegde afstemmingsmechanismen tussen onderwijsinstellingen en werkgevers. Mbo-kwalificaties moeten voldoen aan een aantal vastgestelde criteria en worden hierop getoetst door een onafhankelijk orgaan. De Minister van OCW stelt de kwalificaties vast. Ook de opbouw van kwalificatiedossiers is wettelijk vastgelegd; voor het beroepsgerichte deel bestaan deze uit een basisdeel, een profieldeel en keuzedelen. Daarnaast gelden voor alle kwalificaties generieke eisen voor Nederlands, rekenen, Engels (niveau 4) en loopbaan en burgerschap.

In theorie kan dit model worden toegepast op de KSP. Omdat de KSP kwalificaties op mbo-, hbo- en wo-niveau omvat en omdat het politieonderwijs veel minder onderwijsinstellingen en werkgevers kent dan het regulier mbo, is dit model naar verwachting niet toereikend voor de KSP in de toekomst. Dit model is daarom niet nader uitgewerkt.

3.3.2. Optie 2: KSP volgt het regulier hbo³⁵

Kenmerk van het regulier hbo is dat de (gecoördineerde) afstemming tussen onderwijsinstellingen en werkgevers zowel op landelijk als regionaal niveau plaatsvindt. De wijze waarop dit wordt georganiseerd (bijvoorbeeld via werkveldcommissies) kan per sector verschillen. Opleidingen in het hbo zijn gebaseerd op opleidingsprofielen, waarin op hoofdlijnen de vereiste bekwaamheden voor startbekwaamheid voor de betreffende beroepen of vakgebieden zijn beschreven. Hbo-instellingen geven curricula vaak deels vorm in overleg met het (regionale) bedrijfsleven.

Ook dit model kan in theorie de basis vormen voor de KSP in de toekomst. Vanwege het hybride karakter van de KSP en de relatief grote (schaal)verschillen met het regulier hbo is dit model naar verwachting ook onvoldoende passend. Ook dit model is daarom niet nader uitgewerkt.

3.3.3. Optie 3: Maatwerk-KSP (deels hbo, deels mbo)

De KSP omvat verschillende typen kwalificaties op verschillende niveaus. Uit bovenstaande paragrafen blijkt dat een opzet die overwegend op mbo- of juist op hbo-leest is geschikt, onvoldoende past. Om aan deze hybride samenstelling tegemoet te komen, kan de opzet en sturing van de KSP worden vormgegeven via maatwerk. Dit betekent dat de KSP deels wordt gebaseerd op kenmerken van het regulier mbo en deels van het regulier hbo. Dit kan dit er als volgt uitzien.

Afstemming

Overleg op nationaal niveau. Breed overleg op regionaal/vakspecifiek niveau is in de politiecontext niet nodig.

werkgever beperkter in omvang, en de KSP bevat kwalificaties op verschillende niveaus. Dit vraagt om de afweging of de wettelijke kaders vanuit het regulier mbo 1-op-1 moeten worden overgenomen voor de KSP.

³⁵ Er is gekozen voor het regulier hbo en niet voor het wo. In het regulier hbo is er sprake van gecoördineerde en landelijke afstemming tussen onderwijsinstellingen en werkgevers over kwalificaties. Deze structuren zijn in het wetenschappelijk onderwijs minder sterk georganiseerd, waardoor deze context te veel verschilt van het politieonderwijs om als vertrekpunt te kunnen fungeren voor de KSP.

Dekking van kwalificaties

Kwalificaties zijn landelijk dekkend.

Betrokken partijen

Dezelfde als nu, met een duidelijke verdeling van rollen en verantwoordelijkheden.

Opbouw en vorm van brede beroepskwalificaties via kwalificatiedossiers (modaliteit 1):

Verschillende modellen voor mbo- en hbo/wo-kwalificaties.

Op hoofdlijnen valt voor mbo-kwalificaties te denken aan de volgende opbouw van een kwalificatiedossier:

- Beroepsgericht deel: beroepsprofiel en kwalificatievereisten³⁶
- Generiek deel: Nederlandse taal, rekenen, Engels (niveau 4), loopbaan en burgerschap³⁷
- Verantwoording en ontwikkelpunten

Op hoofdlijnen kunnen hbo- en wo-kwalificaties als volgt zijn opgebouwd³⁸:

- Beschrijving van het beroep of beroepenveld waarvoor wordt opgeleid, inclusief (internationale) ontwikkelingen ('beroepsprofiel')
- Ontwikkelingen in de voor de opleiding primair relevante kennisdomeinen (body of knowledge)
- Basiscompetenties (kennis, vaardigheden, houding) die van pas afgestudeerden zullen worden gevraagd
- Wijze waarop het relevante beroepenveld bij bovengenoemde zaken betrokken is geweest en hoe de uitkomsten daarvan zijn verwerkt ('validatie').

Principes die van toepassing zijn voor modaliteit 1-kwalificaties:

- NLQF-niveaus³⁹
- Diploma-equivalentie
- 'Drievoudige kwalificatie', conform artikel 85 Politiewet:
 - o aandacht voor vereiste kennis, houding en vaardigheden
 - o bevordering van algemene vorming en persoonlijke ontplooiing van de student
 - o bijdragen aan maatschappelijk functioneren van studenten

Te hanteren begrippenkader:

Afzonderlijke begrippenkaders voor mbo- en hbo/wo-kwalificaties.

Voorstel:

De Raad stelt voor om de werkwijze rond de KSP bij te stellen conform optie 3 (maatwerk).

Een globale uitwerking van de maatwerkoctie omvat de volgende aspecten:

- Aantal SBU's

De omvang van de kwalificatie (in SBU's of credits) wordt niet langer vermeld in een kwalificatie. Dit ondersteunt de flexibilisering van leerroutes aan de Politieacademie en vermindert het aantal 'kleine wijzigingen' in de KSP.

³⁶ Deze kwalificatievereisten liggen wat betreft abstractieniveau in tussen het kwalificatieprofiel en de examenvereisten in de huidige kwalificatiedossiers.

³⁷ Er wordt aangesloten bij de wettelijk verplichte referentieniveaus voor Nederlands, Engels en rekenen en de (wettelijk geformuleerde) kwalificatie-eisen voor loopbaan en burgerschap.

De Politieacademie geeft aan dat Nederlands en Engels al zijn opgenomen in de huidige curricula voor de basisopleidingen. Bij Nederlands worden de referentieniveaus aangehouden, bij Engels is niet duidelijk of dit het geval is. De wettelijk verplichte kwalificatie-eisen voor loopbaan en burgerschap worden deels ondervangen door de AOPV.

³⁸ Deze opbouw is ontleend aan de opbouw van opleidingsprofielen in het regulier hbo.

³⁹ Dit vergroot de onderlinge samenhang tussen kwalificaties en ondersteunt de verbinding met het regulier onderwijs. Waar mogelijk gelden de descriptoren van het Netherlands Qualifications Framework (NLQF) ook als richtsnoer voor kwalificaties in modaliteit 2.

- **Abstractieniveau**

De kwalificatievereisten worden op een abstractere wijze beschreven dan de huidige examenvereisten. Hierbij ontstaat ruimte om relatief kleine wijzigingen in politiepraktijk of – onderwijs op te vangen in het curriculum zonder de kwalificatie te hoeven bijstellen, wat de flexibiliteit en toekomstbestendigheid van de kwalificatie vergroot. Het is van belang om een balans te vinden tussen een passend abstractieniveau, voldoende bruikbaarheid voor het ontwikkelen van opleidingen en examens en voldoende herkenbaarheid voor betrokken partijen.

- **Leeruitkomsten**

De Politieacademie kan onderzoeken of het wenselijk en mogelijk is om kwalificaties te beschrijven in termen van leeruitkomsten. Dit kan een belangrijke rol spelen bij de flexibilisering van leerroutes aan de Politieacademie. Bij soortgelijke experimenten in het regulier hoger onderwijs kunnen studenten op verschillende manieren de route naar een diploma of certificaat afleggen⁴⁰.

- **Kwalificaties in modaliteit 2 en 3**

Kwalificaties in modaliteit 2 worden in een apart register ondergebracht dat zowel de titel als de inhoud van de kwalificaties bevat. Omwille van de samenhang in de KSP wordt zorg gedragen voor een heldere verbinding tussen kwalificaties in modaliteit 1 en 2. Ook kunnen opleidingen in modaliteit 3 in dit register worden opgenomen.

De kwalificaties in modaliteit 1 en 2 (in dit totaaloverzicht) vormen samen de kwalificatiestructuur. Voor modaliteit 2 blijft dezelfde wijze van verantwoording gelden: de kwalificatie-eisen worden beschreven op het niveau van startbekwaamheid. De term ‘examenvereisten’ wordt vervangen door ‘kwalificatievereisten’⁴¹. De opzet en vormgeving van dit register wordt op een later moment nader uitgewerkt.

- **Competentietaal**

Het van belang om bij de KSP een competentietaal of –methodiek in te zetten die (1) aansluit bij actuele en toekomstige ontwikkelingen in het politieonderwijs en het regulier onderwijs⁴², die (2) aansluit bij de eerder genoemde twee functies van de KSP en (3) een eenduidige beschrijving van kwalificaties ondersteunt en daarmee de onderlinge samenhang tussen kwalificaties vergroot.

De Raad stelt de volgende concrete aanpassingen in de werkwijze voor:

- Verwijder het aantal SBU's uit kwalificaties;
- Beschrijf kwalificaties op een passend abstractieniveau;
- Breng kwalificaties in modaliteit 2 (en opleidingen in modaliteit 3) onder in een apart register;
- Onderzoek of het wenselijk/mogelijk is om kwalificaties te beschrijven aan de hand van leeruitkomsten;
- Beschrijf kwalificaties voortaan aan de hand van een passende competentietaal of -methodiek, die (1) past bij actuele ontwikkelingen in politieonderwijs en regulier onderwijs en (2) aansluit bij de functies van de KSP en (3) een eenduidige beschrijving van kwalificaties ondersteunt.

⁴⁰ Dit sluit aan bij de overweging bij de Politieacademie om aan te sluiten bij de nu lopende experimenten voor flexibilisering van leerroutes in het regulier hoger onderwijs. Daar experimenteren hogescholen met het beschrijven van kwalificaties aan de hand van leeruitkomsten. Leeruitkomsten beschrijven de *opbrengst* van een leerproces. Waar bij curricula en examens de focus vaak ligt op het *aanbod* van leeractiviteiten en -taken, staat bij leeruitkomsten staat de lerende en zijn eigen leerproces centraal. Dit leerproces kan binnen het kader van een opleiding plaatsvinden, maar ook op andere manieren, zoals leren op de werkplek of vrijwilligerswerk.

⁴¹ Zie voetnoot 36.

⁴² Dit betreft onder meer leeruitkomsten. Van belang is dat bij leeruitkomsten relevante begrippen op dezelfde manier worden ingevuld (zoals ‘samenwerken’, ‘communiceren’ of ‘klantgerichtheid’).

Met bovenstaande opzet ontstaat ruimte en flexibiliteit in de *structuur* van de KSP, die recht doet aan de context en variatie binnen de KSP. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de gesignaleerde knelpunten van achterblijvende flexibiliteit, (onnodige) complexiteit en verouderde opzet van de KSP die niet de pas loopt met wettelijke kaders⁴³. Ook biedt dit meer ruimte voor de Politieacademie om flexibele leerroutes te ontwikkelen, waarover meer in paragraaf 3.4.1.

Door kwalificaties op een abstracter niveau te beschrijven en het aantal SBU's niet langer in een kwalificatie te vermelden, wordt ook het onderscheid tussen een kwalificatie en een opleiding duidelijker⁴⁴.

3.4. Overige aspecten van de KSP

Los van het uitgewerkte scenario vragen enkele andere thema's van kwalificaties in de huidige KSP om aandacht. Dit betreft de mogelijkheid tot flexibilisering en de verbinding met het LFNP. Hierop gaat de Raad in onderstaande passages verder in.

3.4.1. Flexibilisering van leerroutes en de KSP

De Politieacademie benoemt het (verder) ontwikkelen van flexibele leerroutes als een duidelijke ambitie voor de komende jaren in haar Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022. Tezamen met soortgelijke ontwikkelingen in het regulier onderwijs leidt dit tot de vraag of (verdere) flexibilisering van de KSP nodig is, bijvoorbeeld het 'opknippen' van kwalificaties in kleinere onderdelen, om deze ambitie te ondersteunen.

Wanneer verschillende varianten van leerroutes ontstaan, neemt het belang van een solide kwalificatie toe. Dat is het einddoel waarvoor deze verschillende leerroutes opleiden en dat moet duidelijk zijn. Ook moet de waarde en herkenbaarheid van een diploma, getuigschrift of certificaat duidelijk zijn voor studenten, werkgever en overige betrokkenen, ongeacht de leerroute die is gevolgd.

Op basis van heldere KSP-kwalificaties kan de Politieacademie curricula en examens ontwikkelen met bijvoorbeeld een flexibele (modulaire) opbouw, met een regionale invulling en/of het gebruik van *blended learning*. Ook kan de Politieacademie bijvoorbeeld (nog) meer rekening houden met het leertempo en voorkennis van studenten, door vrijstellingen te verlenen. Dit zorgt naar verwachting voor hogere eisen aan de validiteit en objectiviteit van toetsen en examens en een steviger rol van de Examencommissie. Het opdelen van kwalificaties in kleinere onderdelen is echter niet nodig, omdat de KSP al een voldoende en solide basis vormt om flexibeler *opleidingen* te realiseren⁴⁵.

Ook biedt de huidige KSP al voldoende ruimte voor flexibele invulling, door bijvoorbeeld 'differentiaties in uitstroom' te benoemen, zoals nu al bij de Bachelor Politiekunde en de Master Recherchekunde. Door kwalificaties abstracter te formuleren en het aantal SBU's niet langer op te nemen in de kwalificatie, neemt de flexibiliteit van de KSP al toe.

De Raad acht het verstandig dat flexibilisering van leerroutes wordt vormgegeven binnen de *opleidingen* van de Politieacademie en niet via een flexibele (modulaire) opbouw van de KSP. Om deze flexibilisering te faciliteren, bevat de KSP solide kwalificaties.

⁴³ De lijn uit de Politiewet wordt niet voor alle kwalificaties (volledig) gevolgd. Bij mbo-kwalificaties is er geen sprake van een basisdeel, profieldeel en keuzedelen. In het regulier mbo, met tientallen onderwijsinstellingen en duizenden werkgevers, is bewust gekozen voor deze opzet; in de politiecontext, met één onderwijsinstelling en één werkgever, is dit niet nodig. Voor de hbo- en wo-kwalificaties geldt ook dat de wet niet wordt gevolgd, aangezien deze verwijst naar de WEB voor de opbouw van het kwalificatiedossier. Hierbij is ook het principe: 'pas toe of leg uit' van toepassing en kan hiervan op basis van argumenten worden afgeweken. Zie verder ook paragraaf 3.4.1.

⁴⁴ In wetgeving voor de Politie wordt dit onderscheid tussen kwalificaties en opleidingen nog niet altijd gemaakt. Het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp, artikel 3) beschrijft bijvoorbeeld de aanstelling als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaken na het afronden van een driejarige of vierjarige politieopleiding. Waar het vermelden van de opleidingsduur vanuit juridisch perspectief verklaarbaar is, kan dit vanuit onderwijskundige invalshoek mogelijk voor spanning zorgen met de wens tot flexibilisering van leerroutes.

⁴⁵ In dit opzicht wijkt de KSP af van de bepalingen in de Politiewet.

Op dit moment is de Politieacademie zowel opleidingsinstituut als certificerend instituut voor de Politie. Wanneer verschillende leerroutes ontstaan die voorbereiden op dezelfde 'meetlat', al dan niet in samenwerking met onderwijsinstellingen in het regulier onderwijs, kan dit voor de Politieacademie betekenen dat deze balans verschuift richting het certificeren van medewerkers.

3.4.2. Verbinding met het LFNP

De verbinding tussen de huidige KSP en het LFNP vraagt om aandacht. Een belangrijke bouwsteen voor verbetering van deze verbinding ligt in de beroepsprofielen, die als verbindende schakel kunnen fungeren tussen de KSP en het LFNP.

Bij een optimaal gebruik van beroepsprofielen worden deze enerzijds uitgewerkt in kwalificaties, die deel uitmaken van de KSP. Anderzijds kunnen beroepsprofielen fungeren als ijkpunt voor functiebeschrijvingen in het functiegebouw. Bij toekomstig onderhoud van het LFNP kan de Politie daarom aansluiting zoeken bij de beroepsprofielen, bijvoorbeeld door functieprofielen in het LFNP te relateren aan (onder meer) de beroepsprofielen.

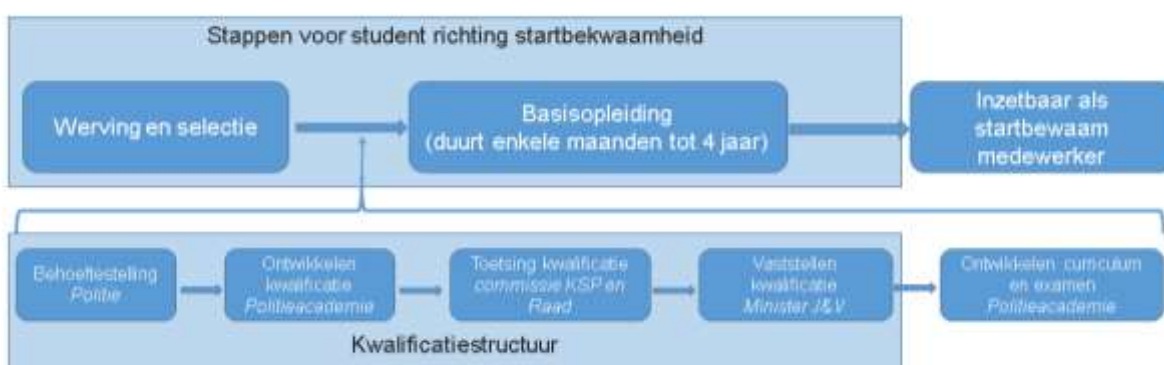
De Raad adviseert de Politie om de KSP en het LFNP (op termijn) aan elkaar te verbinden bijvoorbeeld door functieprofielen in het LFNP inhoudelijk te relateren aan de beroepsprofielen.

3.5. Een efficiënt proces van ontwikkeling van de KSP

Eerder is geconcludeerd dat het proces van het (verder) ontwikkelen van de KSP efficiënter kan verlopen, onder meer door taken en verantwoordelijkheden beter te duiden en af te bakenen en kaders expliciet te formuleren. Dit staat los van de verschillende opties voor sturing en opbouw van de KSP, die in paragraaf 3.3 zijn beschreven.

Verschillende partijen zijn betrokken bij de (door)ontwikkeling van de KSP. Daarom is het van belang om te benoemen welke partij 'eigenaar' is van de KSP. Als stelselverantwoordelijke vervult de Minister van J&V deze rol⁴⁶. De Raad adviseert de Minister over de KSP. In de dagelijkse praktijk voert het secretariaat van de Raad het beheer over de KSP.

Zoals gezegd, vormt de KSP een schakel in een groter traject waarin de student verschillende stappen doorloopt richting startbekwaamheid. In onderstaande afbeelding is dit weergegeven.



Afbeelding 5. Stappen voor student richting startbekwaamheid

⁴⁶ Deze rol van de Minister is afgeleid van de rol die de Minister van OCW vervult speelt in het regulier mbo. In het regulier hbo lijkt het 'eigenaarschap' van hbo-opleidingen overwegend een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid te zijn voor de onderwijsinstellingen en werkgevers. Gezien het geweldsmonopolie en de wettelijke kaders voor politiebevoegdheden is het wenselijk dat het 'eigenaarschap' van de KSP bij de Minister van J&V ligt.

Aan de wens tot flexibiliteit in de KSP kan deels tegemoet worden gekomen door versnelling van de KSP-ontwikkeling. Daar is ruimte voor verbetering, waar de Raad in onderstaande paragrafen verder op in gaat. Tegelijkertijd moet worden onderzocht of betrokken partijen andere (beleids)onderdelen kunnen versnellen, zoals werving en selectie en efficiëntere leerroutes.

In onderstaande passages schetst de Raad een optimaal proces van KSP-ontwikkeling, dat vertrekt vanuit het perspectief dat de KSP inhoudelijk grotendeels in balans is met het politieonderwijs. Dit proces is van toepassing op alle kwalificaties in de KSP, zowel modaliteit 1 als 2. Ook geldt dit voor opleidingen in modaliteit 3, waar kwalificatievereisten van toepassing zijn; voor deze opleidingen *kunnen* kwalificatievereisten gelden, maar dit is niet verplicht.

Deze beschrijving betreft zowel de 'openbare' als de heimelijke kwalificaties. Het proces van ontwikkelen, toetsen en vaststellen van heimelijke kwalificaties verloopt op iets een andere manier⁴⁷, maar de uitgangspunten voor de processtappen zijn dezelfde.

⁴⁷ Betrokkenen bij de heimelijke kwalificaties moeten de AIVD-A screening hebben doorlopen, wat op enkele punten vraagt om een aangepaste werkwijze. Op 20 april 2018 heeft de Raad afspraken gemaakt over de toetsing van deze kwalificaties en deze zijn vervat in het Zomeradvies 2018.

Ontwikkeling van nieuwe kwalificaties

Fase	Welke partij is primair aan zet	Welke geledingen zijn betrokken	Opmerkingen
Vaststelling van vereisten voor beroep, functie, rol of taak.	Politie, in overleg met werkveld	Voor alle modaliteiten (1, 2 en 3): De directie Operatiën ⁴⁸ , in samenwerking met Directie HRM, Dienst HRM (PDC) en Politieacademie. De eenheden en interne netwerken van professionals ⁴⁹ worden ook betrokken bij dit proces.	Politie formuleert de kwalitatieve behoeftestelling in samenwerking met belanghebbenden zoals het bevoegd gezag, al dan niet binnen de gremia van de Raad. Ook kunnen externe experts worden betrokken. De Politie voert duidelijk regie op het gehele proces van behoeftestelling en bewaakt het tempo. De behoeftestelling wordt geformuleerd als beroepsprofiel (modaliteit 1) of Startdocument (modaliteit 2) De Politieacademie is bij de behoeftestelling betrokken vanuit de positie van <i>kennisinstituut</i> , niet als onderwijsinstelling.
Kwalificaties ontwikkelen die bruikbaar zijn voor onderwijs en herkenbaar zijn voor beroepspraktijk	Politieacademie	Een derde partij kan de kwalificaties ontwikkelen, in opdracht van de Politieacademie.	Waar mogelijk in samenwerking met belanghebbende partijen.
Toetsing en beoordeling kwalificaties	Commissie KSP en Raad	Politie (directies HRM en Operatiën) Politieacademie Openbaar Ministerie Regioburgemeesters Vakbonden Regulier onderwijs (mbo en hbo) Ministerie van J&V	Commissie KSP en Raad toetsen meer op hoofdlijnen. Toetsing vooraf bij nieuwe kwalificaties en ingrijpende wijzigingen in bestaande kwalificaties in modaliteit 1 en 2. Toetsing achteraf bij het registreren van kleine wijzigingen in modaliteit 1 en 2 en bij opleidingen in modaliteit 3.
Vaststelling kwalificaties	Minister J&V, na advies van Raad		

Tabel 3. Geoptimaliseerd proces van ontwikkeling van de KSP.

⁴⁸ Inclusief de portefeuillehouders en het werkveld.

⁴⁹ Voorbeeld hiervan is de Tafel van Elf Financieel Rechercheren

Monitoring en bijstelling van bestaande kwalificaties

Monitoren van kwalificatie	Secretariaat Politieonderwijsraad		Alle belanghebbende partijen kunnen vanuit eigen expertise of belang kwalificaties monitoren. Mogelijke bronnen zijn signalen uit politiepraktijk, alumni-onderzoek, wetgeving, resultaten uit (fundamenteel of toegepast) onderzoek. Monitor- en onderhoudsagenda voor modaliteit 1 en 'zwaarwegende' kwalificaties in modaliteit 2.
Kwalificatie bijstellen waar nodig, op basis van resultaten van monitoring	Politieacademie	Politieacademie kan derde partij opdracht geven voor bijstelling.	
Toetsing en beoordeling kwalificaties	Commissie KSP en Raad	Politie (directie HRM en directie Operatiën) Politieacademie Openbaar Ministerie Regioburgemeesters Vakbonden Regulier onderwijs (mbo en hbo) Ministerie van J&V	Bij grote wijzigingen in kwalificaties in modaliteit 1 en 2 toetsen de gremia vooraf. Kleine wijzigingen in kwalificaties in modaliteit 1 en 2 kunnen achteraf worden geregistreerd in de KSP. Toetsing achteraf geldt ook voor opleidingen in modaliteit 3.
Vaststelling kwalificaties	Minister J&V, na advies van Raad		

Tabel 4. Geoptimaliseerd proces van monitoring en doorontwikkeling van de KSP.

Het optimale proces van KSP-ontwikkeling, zoals beschreven in tabel 3 en 4, leidt tot de volgende voorstellen en aanbevelingen.

3.5.1. (Kwalitatieve) behoeftestelling⁵⁰

De Raad beveelt de Politie aan dat:

- De kwalitatieve behoeftestelling is gericht op de lange termijn, herkenbaar en bruikbaar. Daarnaast wordt de samenhang met aangrenzende vakgebieden binnen de Politie onderzocht; waar nodig worden benodigde bekwaamheden uit deze aanpalende vakgebieden opgenomen in de behoeftestelling⁵¹.
- Het bevoegd gezag, overige belanghebbenden en (waar mogelijk) experts van binnen en buiten de Politie worden betrokken bij het opstellen van de bekwaamheidsvereisten. Deze betrokkenheid is inzichtelijk en navolgbaar in de behoeftestelling⁵².
- De Politie duidelijk regie voert op het gehele proces van behoeftestelling en onder meer het tempo bewaakt.
- In de behoeftestelling een duidelijk onderscheid bestaat tussen benodigde bekwaamheidsvereisten en *suggesties voor* (opbouw en vorm van) opleidingen⁵³.
- De Politieacademie inhoudelijke expertise levert vanuit haar rol als kennisinstituut.
- De Politie (optioneel) de Raadsgremia kan raadplegen om de behoeftestelling voor 'zwaarwegende' kwalificaties in modaliteit 2 te formuleren.
- Beroepsprofielen optimaal kunnen worden benut door (1) te onderzoeken in welke interne processen de beroepsprofielen nog meer kunnen worden ingezet en (2) deze consistent in te zetten en uit te werken in deze processen.

3.5.2. Ontwikkelen van kwalificaties

De Raad stelt voor dat:

- Een derde partij de kwalificaties kan ontwikkelen, in opdracht van en in samenwerking met de Politieacademie. Dit met het oog op de druk op de capaciteit van de Politieacademie in de komende jaren én de huidige dubbelrol van de Politieacademie bij de KSP, waarbij de Politieacademie optreedt als ontwikkelaar en als (mede-)toetser van kwalificatie. Naar verwachting worden kwalificaties hierdoor geformuleerd op een passend abstractieniveau en ontstaat meer lijn in kwalificaties voor de verschillende vakgebieden die de KSP omvat. Door een partij in te schakelen die zich volledig op deze taak kan richten, kan de Politieacademie meer docentencapaciteit inzetten op het ontwikkelen van curricula en lesgevende taken en kan het proces van KSP-ontwikkeling daarmee worden versneld. De Politieacademie blijft het opleidingsinstituut van en voor de Politie en is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en aanbieden van curricula en examens, via flexibele leerroutes en in nauwe samenwerking met het werkveld.

Het valt te overwegen om als pilot de derde partij (eenmalig) in te schakelen om een onderhouds- en kwaliteitsslag te maken, bijvoorbeeld voor het (door)ontwikkelen van kwalificatiedossiers op basis van de herijkte beroepsprofielen.

⁵⁰ De Politie en de Politieacademie werken het bestaande proces van behoeftestelling verder uit en verbeteren dit waar mogelijk, mede in reactie op het Jaarbeeld 2017 van de Inspectie Justitie en Veiligheid. De Politie geeft aan dat de Minister en de Tweede Kamer hierover in het najaar van 2018 zijn geïnformeerd.

⁵¹ Bij vakgebieden die volop in ontwikkeling zijn, kan dit expliciet worden benoemd als factor van invloed op de duurzaamheid van de kwalificatie. Daarnaast kunnen te 'smalle' kwalificaties leiden tot versnippering van de KSP en beperkt zicht op de samenhang tussen de kwalificaties.

⁵² Te denken valt aan het OM en het openbaar bestuur. Daarnaast is het een optie om ook vakinhoudelijke experts te betrekken, zoals lectoren, wetenschappelijk onderzoekers en experts uit aangrenzende sectoren, zoals bijzondere opsporingsdiensten of de GGZ.

⁵³ Op basis van ontwikkelde *kwalificaties* kan de Politieacademie eigen keuzes maken over de opzet en duur van *opleidingen*, vanuit de eigen verantwoordelijkheid en expertise als onderwijsinstelling.

Na een korte overgangperiode kan dit het proces van ontwikkeling versnellen, omdat de derde partij zich volledig op deze taak kan richten. Naar verwachting zorgt dit niet voor extra drukte rondom de KSP, omdat de derde partij de Politieacademie vervangt als schakel en geen extra schakel is. Dit vraagt om een derde partij met aantoonbare expertise op het gebied van ontwikkelen van kwalificaties, die bij voorkeur ervaring heeft in het regulier onderwijs en/of het veiligheidsdomein. Ook is het een voorwaarde dat de Politie een duidelijke (kwalitatieve) behoeftstelling levert en dat er sprake is van heldere communicatie tussen de Politieacademie als opdrachtgever en de derde partij als opdrachtnemer.

- Kwalificaties worden ontwikkeld aan de hand van de volgende criteria:
 - o Wat betreft inhoud:
 - Dekking
 - Herkenbaarheid
 - Samenhang (*nieuw*)⁵⁴
 - Duurzaamheid (*nieuw*)⁵⁵
 - o Onderwijskundig gezien:
 - Leerwegneutraal
 - Toetsbaar/meetbaar
 - Beschrijving op het niveau van startbekwaamheid
 - o Relevante wettelijke kaders vanuit het regulier onderwijs zijn expliciet van toepassing bij modaliteit 1
- De Politieacademie het proces van *curriculumontwikkeling* mogelijk kan versnellen door met de derde partij samen te werken aan de ontwikkeling van kwalificaties. In afwachting van advisering van de Raad kan de Politieacademie hierdoor mogelijk al de eerste contouren van een curriculum schetsen.

3.5.3. Toetsing en beoordeling van kwalificaties

De Raad stelt voor dat:

- De commissie KSP kwalificaties toetst op hoofdlijnen op de volgende criteria. Waar nodig stemmen leden van de commissie vooraf intern af om tot een afgewogen toetsing te komen:
 - o Wat betreft inhoud
 - Duurzaamheid (*nieuw*)⁵⁶
 - Wettelijke kaders (*nieuw*)
 - Herkenbaarheid (*nieuw*)⁵⁷
 - Relevantie voor de beroepspraktijk (*nieuw*)
 - Doelmatigheid
 - Samenhang
 - o Wat betreft proces:
 - Onderbouwing
 - Navolgbaarheid

Dit resulteert in een advies aan de Raad.

- De Raad beziet of de beoordeling door de commissie KSP toereikend en herkenbaar is. Als dit het geval is, neemt de Raad het advies van de commissie over. Als dit niet het geval is, toetst de Raad de voorstellen op hoofdlijnen op dezelfde criteria als de commissie KSP. Bij een positief resultaat biedt de Raad de voorgestelde kwalificaties aan de Minister aan ter vaststelling.

⁵⁴ Dit betreft enerzijds de samenhang 'binnen' een kwalificatie (consistent gebruik van terminologie en goede balans tussen verschillende onderdelen van een kwalificatie). Ook moet de verbinding met 'aangrenzende' kwalificaties duidelijk zijn, met zo weinig mogelijk overlap of hiaten.

⁵⁵ Dit gaat om de vraag: hoe toekomstgericht is de kwalificatie. Voor de stabiliteit van het onderwijs is het immers van belang dat een kwalificatie langere tijd 'mee' kan zonder dat dit een knellend raamwerk wordt. Tegelijkertijd moet de kwalificatie voldoende bruikbaar en herkenbaar zijn. Het is zaak om hier een goede balans in te vinden.

⁵⁶ Dit betreft de toekomstgerichtheid van de kwalificatie. Kan deze een 'aantal jaren mee' zonder tussentijdse bijstelling?

⁵⁷ Dit betreft de mate waarin betrokken partijen zich herkennen in naamgeving, inhoud en verloop van het ontwikkelproces van de voorgestelde examenvereisten.

- Toetsing vooraf betekent dat kwalificatie worden beoordeeld voordat het curriculum ontwikkeld is en de opleiding van start gaat. Dit is in ieder geval van toepassing bij:
 - o modaliteit 1-kwalificaties
 - o forse wijzigingen in modaliteit 2-kwalificaties.
- Toetsing achteraf: betekent dat wijzigingen in de KSP worden geregistreerd, die in het onderwijs al zijn doorgevoerd. Dit geldt voor:
 - o Kleine wijzigingen in bestaande kwalificaties in modaliteit 1 en 2.
 - o Opleidingen in modaliteit 3.
- De Politieacademie kan (formeel) beginnen met het ontwikkelen van een curriculum na positief advies van de Raad.
- Partijen kunnen onderzoeken of het proces van vaststelling van kwalificaties kan worden versneld. De Minister van J&V kan kwalificaties mogelijk vaker dan tweemaal per jaar vaststellen.

Het vertrekpunt van bovenstaande werkwijze is dat de partijen die tijdens de verschillende stappen bij de KSP *in de lead* zijn, andere belanghebbenden actief bij deze activiteiten betrekken. Ook gaat de Raad er hierbij van uit dat partijen hun betrokkenheid en rol actief invullen.

Door kwalificaties abstracter te beschrijven, kan toetsing door de commissie KSP en de Raad meer op hoofdlijnen plaatsvinden.

3.5.4. Monitoren en bijstellen van kwalificaties

De Raad stelt voor dat:

- Partijen de brede samenstelling van de Raadsgremia inzetten om relevante ontwikkelingen in politieonderwijs, -praktijk en regulier onderwijs te monitoren en te bezien op mogelijke doorwerking in de KSP. Op deze manier vindt het gesprek over vereiste bekwaamheden over politieberoepen en –taken ‘aan de voorkant’ plaats.
- Partijen een monitoragenda opstellen voor het volgen en zo nodig bijstellen van kwalificaties. Dit geldt voor alle kwalificaties in modaliteit 1 en voor ‘zwaarwegende’ kwalificaties in modaliteit 2, die een looptijd hebben van drie jaar.
Het secretariaat van de Raad houdt vinger aan de pols bij deze agenda en geeft bij afzonderlijke kwalificaties aan wanneer monitoring nodig is; redactie van onderdelen van kwalificaties ligt bij de Politie en Politieacademie (als opdrachtgever)⁵⁸. In voorkomende gevallen kunnen betrokken partijen ook tussentijds pro-actief handelen op basis van signalen, incidenten of andere bronnen.
- De wederzijdse verbinding tussen de kwaliteitszorg voor onderwijs bij de Politieacademie en de KSP verder wordt verstevigd. Dit betekent dat bijvoorbeeld dat partijen de bevindingen vanuit kwaliteitszorg, vanuit de Politieacademie of vanuit de Inspectie J&V, bezien op mogelijke doorwerking in de KSP.

De Politie, Politieacademie, Raadsgremia en de Minister zijn primair aan zet bij de verschillende stappen in de ontwikkeling van de KSP. Dit laat onverlet dat andere betrokken partijen pro-actief relevante thema's, signalen of ontwikkelingen kunnen agenderen.

⁵⁸ De Politie draagt zorg voor de behoeftestelling via een beroepsprofiel of Startdocument. De Politieacademie laat vervolgens kwalificaties ontwikkelen.

3.6. Afstemming en communicatie over de KSP

De commissie KSP en de Raad blijven voorgestelde kwalificaties toetsen. Wel kan worden gesteld dat, in lijn met bovenstaande, het perspectief op afstemming over de KSP enigszins verschuift. Met de voorstelde werkwijze kunnen de commissie KSP en de Raad de afstemming over de KSP meer vormgeven vanuit tactisch resp. strategisch perspectief. Ook ontstaat binnen de Raadsgremia ruimte om relevante ontwikkelingen te signaleren in het politieonderwijs, de politiepraktijk of het regulier onderwijs, die kunnen doorwerken op de KSP. Partijen kunnen op deze manier een dialoog voeren over de gewenste bekwaamheden voor politiemedewerkers. Bij deze afstemming is er sprake van een passend begrippenkader, dat de afstemming faciliteert.

De commissie KSP en de Raad toetsen voorstellen tot kwalificaties. Voor het inrichten en vormgeven van de leerroutes die toeleiden naar het afsluitende diploma of certificaat ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de Politieacademie. De Politie en andere belanghebbenden kunnen hiervoor suggesties doen. De Politieacademie kan vanuit haar eigen verantwoordelijkheid en expertise als onderwijsinstelling echter eigen keuzes maken.

3.7. Wat is nodig voor deze werkwijze?

Bovenstaande paragrafen bevatten conclusies, voorstellen en aanbevelingen voor een vernieuwde werkwijze rondom de ontwikkeling en afstemming over de KSP. Op hoofdlijnen omvat dit twee richtingen. Ten eerste kunnen partijen handelen vanuit co-creatie (vanuit een duidelijk geformuleerde rolverdeling en eigenaarschap), waarbij partijen gezamenlijk kunnen optrekken ten behoeve van de KSP. Daarnaast wordt de benadering minder technisch en meer op hoofdlijnen. Om dit te kunnen realiseren, zijn de enkele (impliciete) randvoorwaarden aan de orde.

(Verdergaand) samenwerken op basis van co-creatie gaat uit van (1) onderling vertrouwen tussen de betrokken partijen en de expertise die zij meebrengen, (2) duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en (3) het in acht nemen van deze rolverdeling. Ook vullen betrokken partijen hun rol actief in.

Ten tweede wordt de KSP als structuur vereenvoudigd en tegelijkertijd abstracter. Dit werkt ook door op de toetsing van kwalificaties in de Raadsgremia; kwalificaties worden abstracter en minder gedetailleerd beschreven, wat vraagt om vertrouwen bij belanghebbenden dat de behoefte van het werkveld wordt afgedekt en dat de gewenste kwaliteit gewaarborgd blijft. Aspecten die bijvoorbeeld niet uitvoerig beschreven worden in kwalificaties kunnen wel voorkomen in het curriculum.

De bekwaamheidseisen in de KSP zijn tot stand gekomen via een zorgvuldig proces. Studenten verwerven deze bekwaamheden door een opleiding te volgen en de bijbehorende examens af te leggen. Dit onderstreept het belang van een solide verbinding tussen (kwaliteitszorg voor) onderwijs aan de Politieacademie en de KSP.

3.8. Afsluitende overwegingen

Met bovenstaande conclusies, voorstellen en aanbevelingen wordt de evaluatie van de KSP afgerond. Het doel van de evaluatie was om de huidige situatie van de KSP in kaart te brengen en de mogelijkheden voor de KSP in de toekomst te overwegen.

Een eerste conclusie is dat de KSP ook in de toekomst een belangrijke schakel vormt tussen het politieonderwijs, de politiepraktijk en het regulier onderwijs. Om dit echter naar behoren te kunnen doen, is bijstelling op een aantal aspecten nodig.

De KSP vormt de basis voor curricula en examens in het politieonderwijs en fungeert als instrument voor verantwoording richting de Minister en de samenleving over de bekwaamheidsvereisten van politiemedewerkers. Met het benadrukken van deze functies ligt een stevig fundament voor de inrichting en sturing van de KSP. Hierdoor wordt duidelijk welke mogelijkheden er bestaan voor de KSP in de toekomst.

De KSP is een verzameling kwalificaties, waarin beschreven staat over welke kennis, houding en vaardigheden politiemedewerkers moeten beschikken. Een achterliggende vraag is: wat is een goede kwalificatie? De Raad kan concluderen dat een kwalificatie bruikbaar moet zijn voor het ontwikkelen van flexibele en toekomstgerichte curricula en examens. Ook hangt de kwaliteit van een kwalificatie samen met de vraag van het werkveld en relevante belanghebbenden: een kwalificatie moet deze 'afdekken'. Dit vormt de basis voor de benodigde herkenbaarheid en draagvlak bij betrokken partijen. Deze kernaspecten komen tot uitdrukking in de verschillende kwaliteitscriteria die gelden voor het ontwikkelen en toetsen van kwalificaties.

Meer flexibiliteit, minder complexiteit

Aan de wens tot meer wendbaarheid en flexibiliteit wordt tegemoet gekomen door de KSP op enkele technische aspecten bij te stellen. Door het aantal SBU's te verwijderen en kwalificaties abstracter te beschrijven, kan de Politieacademie flexibeler *leerroutes* inrichten. Het onderbrengen van kwalificaties in modaliteit 2 en 3 in een afzonderlijk register maakt het eenvoudiger om deze kwalificaties te ontwikkelen of bij te stellen. Met een maatwerkoplossing die aansluit bij het regulier mbo én hbo wordt de structuur doorzichtiger. Het proces van toetsing wordt daarnaast minder technisch doordat kwalificatie meer op hoofdlijnen zijn beschreven.

Verbeterd proces van ontwikkeling

De verdeling van taken en verantwoordelijkheden is verhelderd, waarbij duidelijk is welke partij op welk moment *in the lead* is. Als fasen van ontwikkeling waar mogelijk parallel verlopen, en door eventueel een derde partij in te schakelen die zich volop kan richten op het ontwikkelen van kwalificaties, kan dit proces sneller verlopen.

De aanbevelingen bieden mogelijkheden voor een minder technische en meer tactisch-strategische benadering van de KSP. Ook wordt duidelijk hoe de KSP in de toekomst kan voldoen aan relevante bepalingen in de Politiewet.

De conclusies, voorstellen en aanbevelingen betreffen de hoofdlijnen van de KSP en vragen op enkele punten om nadere uitwerking en een passend tijdpad. Dit kan plaatsvinden na reactie van de Minister.

Geraadpleegde bronnen

Kwalificatiestructuur politieonderwijs

- Brief van de minister van BZK aan de Tweede Kamer, 18 september 2007.
- Buis, T, M. Verhoef, B, Hövels (1999) *Beroepsprofielen van de politie, een onderzoek naar beroepsprofielen als basis voor herstructurering van het politie-onderwijs*.
- Commissie KSP, verslag van de vergadering d.d. 7 maart 2012.
- Evaluatie Politieonderwijsraad*, Politieonderwijsraad, juli 2007.
- Functioneel Ontwerp Initieel en Postinitieel*, Politieacademie, maart 2003.
- Handleiding bij KSP uitgebreide versie*, Politieonderwijsraad, augustus 2015.
- Huisjes, H. (2009) *Het veiligheidsonderwijs in Nederland: samenhang en samenwerking*.
- Huisjes, H.(2010) *Geschiedenis van de verandering, beknopte geschiedenis van het Nederlandse politieonderwijs met nadruk op de periode vanaf 2002*
- Koersen naar 2011, Advies over de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs*, Politieonderwijsraad, juli 2007.
- Leren in veiligheid, het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief*, LSOP, 2002.
- Kwalificatiestructuur politieonderwijs 2006*, Politieonderwijsraad, 30 maart 2005.
- Kwalificatiestructuur politieonderwijs, instrumenten en procedures voor verdere ontwikkeling en onderhoud*, Politieonderwijsraad, 2004.
- Kwalificatiestructuur politieonderwijs 2012*, Politieonderwijsraad, 30 maart 2011.
- Najaarsadvies 2016*, Politieonderwijsraad, 28 september 2016.
- Najaarsadvies 2012*, Politieonderwijsraad, 1 oktober 2012.
- Najaarsadvies 2013*, Politieonderwijsraad, 30 september 2013.
- Najaarsadvies 2014*, Politieonderwijsraad, 30 september 2014.
- Najaarsadvies 2015*, Politieonderwijsraad, 30 september 2015.
- Schakelen in verantwoordelijkheid, beroepen van de politie herijkt*, Politieonderwijsraad 2010
- Twijnstra & Gudde, *Partners in leren, evaluatie van het samenhangend stelsel van politieonderwijs*, 2007.
- Voorjaarsadvies 2012*, Politieonderwijsraad, 30 maart 2012
- Voorjaarsadvies 2013*, Politieonderwijsraad, 26 maart 2013.
- Voorjaarsadvies 2015*, Politieonderwijsraad, 31 maart 2015.
- Voorjaarsadvies 2016*, Politieonderwijsraad, 31 maart 2016.
- Wet 'Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel', wet van 25 mei 2016.

Regulier onderwijs

- Brandsma, J. (2001) *Leren kwalificeren. De inhoudelijke aansluiting van beroepsonderwijs en educatie op de maatschappelijke vraag. Evaluatie Wet Educatie en Beroepsonderwijs*. Zoetermeer: Stuurgroep Evaluatie WEB.
- Buisman, M, en Van der Velden, R. red. (2017) *De toekomst van vakmanschap*. Amsterdam, Kohnstamm Instituut
- Commissie vraagfinanciering mbo (2017) *Doorleren werkt. Samen investeren in nieuwe zekerheid*.
- Cotter, T. (2014) *10 Ways T-Shaped Training Is Affecting American Industry Right Now*. Bron: <https://trishcotter.com/2014/01/27/10-ways-t-shaped-training-is-affecting-american-industry-right-now/> (geraadpleegd op 29 augustus 2017)
- Kans, K. e.a. (2017) *Benutten van informeel leren. Aanvullende analyses bij onderzoek Leven lang leren: perspectief vanuit het beroep*. 's-Hertogenbosch, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Graaf, A. de (2016) *Hogescholen voor een levend leren: tijd voor een doorbraak*. Den Haag: Vereniging Hogescholen
- HBO-Raad (2010) *Procedure op- en vaststelling landelijke opleidingsprofielen bachelor-opleidingen hogescholen (vastgesteld door de Algemene Vergadering van de HBO-Raad op 15-10-2010)*
- Hermanussen, J., Verheijen, E. en Visser, K. (2013) *Leerplanontwikkeling in het middelbaar*

- beroepsonderwijs*. 's-Hertogenbosch: ECBO
- Hogeschool Windesheim (2017) *'Flinke groei voor tweejarige Associate degree-opleidingen'*. Nieuwsbericht, 15 september 2017
- Imandt, M., E. van den Berg, J. Mulder, F. Verbeek, R. Petit & C. Meng (2015) *Klaar voor de groei? Monitor uitrol associate degree*. In opdracht van het Ministerie van OCW. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek
- Inspectie van het Onderwijs (2017) *Onderzoekskader 2017 voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs*
- Inspectie van het Onderwijs (2016) *Onderzoekskader 2017 voor het toezicht op middelbaar beroepsonderwijs*
- Inspectie van het Onderwijs (2014) *Servicedocument beroepspraktijkvorming: wat mag verwacht worden van de BPV?*
- Kamer van Koophandel (2017) *KvK-Bedrijvendynamiek. Eerste helft 2017*.
- MBO Raad (2015) *Het mbo in 2025. Manifest voor de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs*. Woerden: MBO Raad
- Ministerie van Onderwijs (2017a) *Voorstel Wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en enkele andere wetten met het oog op het omvormen van het Associate degree-programma tot zelfstandige opleiding (Wet invoering associate degreeopleiding) W7231.K-2*
- Ministerie van Onderwijs (2017b) *Brief aan voorzitter Tweede Kamer. Sterk beroepsonderwijs*. Brief d.d. 20 februari 2017 aan de Tweede Kamer (kenmerk 1104186)
- Ministerie van Onderwijs (2016a) *Besluit experiment vraagfinanciering hoger onderwijs – nota van toelichting*
- Ministerie van Onderwijs (2016b) *Toetsingskader kwalificatiestructuur mbo 2016*
- Ministerie van Onderwijs (2015a) *Brief aan voorzitter Tweede Kamer. Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap*. Brief d.d. 14 september 2015 (kenmerk 811226)
- Ministerie van Onderwijs (2015b) *De waarde(n) van weten. Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*. Den Haag, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Onderwijs (2014a) *Beleidsregel doelmatigheid hoger onderwijs 2014*. Staatscourant 11 juli 2014, nr. 19374
- Ministerie van Onderwijs (2014b) *Brief aan voorzitter Tweede Kamer. Reactie rapport 'Evaluatie kwalificatiestructuur mbo*. Brief d.d. 10 juli 2014 (kenmerk 641557)
- Ministerie van Onderwijs (2014c) *Brief aan voorzitter Tweede Kamer. Herziening kwalificatiestructuur mbo*. Brief d.d. 4 maart 2014 aan de Tweede Kamer (kenmerk 590463).
- Ministerie van Onderwijs (2011) *Consequenties wetsvoorstel beroepsgerichte kwalificatiestructuur en MBO Actieplan 2011-2015*. Brief aan Colleges van Bestuur van bekostigde en niet-bekostigde BVE-instellingen en kenniscentra. Kenmerk 320356
- MKB Nederland en VNO-NCW (2006) *'Hogescholen en branches: partners in professie'. Uitdagingen voor mkb en hbo*.
- Nationale Denktank (2016) *Samen leren. Tien oplossingen voor het beroepsonderwijs van de toekomst*. Eindrapport de Nationale Denktank 2016.
- Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (2016): *Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland*. Den Haag: NVAO
- OECD (2016) *Netherlands 2016: Foundations for the Future, Reviews of National Policies for Education*. Parijs: OECD Publishing
- Ophelders, G. (2016). *Bildung in al haar facetten: Omschrijving van het begrip*. Hogeschool Arnhem-Nijmegen. Geraadpleegd via <https://www.han.nl/hanovatie/artikelen/de-betekenis-van-bildung/> op 28 september 2017)
- Renique, C. en Westerhuis, A. (2015) *Werkgeversstandpunten onderwijs 1987 - 2005*
- Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek (2017). *Stelselrapportage 2016. Vierde jaarlijkse monitorrapport over de voortgang van het proces van profilering en kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs en onderzoek*. Den Haag, Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek.
- Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek (2016). *Stelselrapportage 2015. Derde jaarlijkse*

- monitorrapport over de voortgang van het proces van profilering en kwaliteitsverbetering in het hoger onderwijs en onderzoek.* Den Haag, Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek.
- SBB (2016) *Model kwalificatiedossier mbo.*
- Servicepunt Examinering mbo (2017) *De examencommissie; onafhankelijk en deskundig. Een nadere toelichting op het wetsvoorstel examencommissies mbo.*
- Sociaal Cultureel Planbureau (2017) *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs.* Den Haag, Sociaal Cultureel Planbureau.
- Sociaal Economische Raad (2017) *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een advies over postinitieel leren.* Den Haag, Sociaal Economische Raad.
- Sociaal Economische Raad (2015) *Hoe leren wij in de toekomst? Verslag van de SER-dialoogbijeenkomsten over leren in de toekomst.* Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (2011) *Wet van 7 november 2011 tot wijziging van onder meer de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake de beroepsgerichte kwalificatiestructuur.* Staatsblad, jaargang 2011, nr. 560
- Stuurgroep Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2010) *Naar meer doelmatigheid in het mbo. Advies van de commissie Kwalificeren en Examineren (commissie Hermans / Van Zijl).*
- Tweede Kamer der Staten Generaal (2014-2015) *Wijziging van onder meer de Wet educatie en beroepsonderwijs in verband met het regelen van keuzedelen waarop beroepsopleidingen mede worden gebaseerd. Memorie van toelichting.* Vergaderjaar 2014-2015, 34 160, nr. 3
- Vereniging Hogescholen (2015) *#hbo2025: Wendbaar en weerbaar.* Den Haag, Vereniging Hogescholen
- Vereniging Hogescholen (jaartal onbekend) *Van Kwaliteit in Opdracht tot prestatieafspraken: Voortgangsrapportage 2013.*
- Vereniging van Universiteiten (2017) *Position Paper VSNU – Leven Lang Leren ten behoeve van de hoorzitting van de Tweede Kamer van 23 januari 2017*
- Vereniging van Universiteiten (2015) *Goedemorgen professor! Visie op studeren in een nieuwe tijd.* Den Haag: Vereniging van Universiteiten (VSNU).
- Veugelers, W. (2016) *Bussemakers kritiek op efficiency-denken in het onderwijs vereist meer uitwerking.* Sociale Vraagstukken. Geraadpleegd via <https://www.socialevraagstukken.nl/bussemakers-kritiek-op-efficiency-denken-in-het-onderwijs-vereist-meer-uitwerking/> op 28 september 2017.
- VNO-NCW en MKB Nederland (2017) *Hoe geven we gestalte aan 'een leven lang ontwikkelen'.* Position paper ten behoeve van de hoorzitting van de Tweede Kamer van 23 januari 2017.
- VNO-NCW en MKB Nederland (2009) *Stelselmatig samenwerken. Een agenda voor HBO en bedrijfsleven.*

www.herzieningmbo.nl (Geraadpleegd 26 juni 2017)

Lessen uit het buitenland

Algemeen

- DeVroe, Elke, Edwards, Adam & Ponsaers, Paul (red.) (2017). *Policing European Metropolises. The Politics of Security in City-Regions.* Londen & New York: Routledge.
- Dijk, Auke van, Hoogewoning, Frank en Punch, Maurice (2015). *What matters in policing. Change, values and leadership in turbulent times.* Bristol: Policy Press.
- Haagsma, J.H., I. Smits, H. Waarsing en C.J. Wiebrens (2012). *Onderzoek naar de sterkte van de politie in Nederland, België, Denemarken, Engeland & Wales en Noordrhein-Westfalen.* Utrecht: AEF. Politiewetenschap 59b
- Hallenberg, Katja. & Cockcroft, Tom (2014). *Police and Higher Education. Report.* Canterbury: Canterbury Christ Church University, September 2014.
- Ponsaers, P. (2012), "Moet het hoger politieonderwijs al dan niet academiseren?", *Update in criminologie IV* 2012.

England & Wales

College of Policing (2013). *Professional Entry to Policing. Pre-Join Strategy & Guidance*. February 2013. Version 1.05

College of Policing (2016). *Developing and delivering an education qualification framework for policing*, London December 2016.

College of Policing (2016). *Re: Freedom of Information Act 2000 Request*, FOIA-2016-0012.

College of Policing (2017), website at: www.college.police.uk

Heslop, Richard (2013), 'A comparison of police pre-employment training and education in the UK and USA', Paper presented at the *4th Annual Conference of the Higher Education Forum for Police Learning and Development (POLCON 4)*, Canterbury Christ Church University 3rd- 4th September 2013.

House of Commons. *Home Affairs Committee (2017). College of Policing: three years on: Government and College of Policing responses to the Committee's Fourth Report of Session 2016–17.*

<http://www.mirror.co.uk/news/uk-news/new-police-officers-must-now->

<https://www.theguardian.com/uk-news/2016/dec/15/new-police-officers-face-degree-requirement>

Schotland

O'Reilly, Anthony (2012). 'The role of the Scottish Credit and Qualifications Framework in the labour market'. *Qualifications Frameworks as Instruments of Public Policy for Lifelong Learning* Conference paper, Warschau 8-9 november 2012.

Police Scotland (2017). *Police officer quarterly strength statistics Scotland 2017*.

Police Scotland (z.j.). *National Framework for Quality Assurance in Training and Education*.

Scottish Police Authority (2013), *Management and Development of Probationary Constables Standing Operating Procedure*.

Scottish Police Authority (2013), *Scheme of Administration between the Scottish Police Authority and the Police Service of Scotland November 2013*

<http://www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/training/>

<http://www.scotland.police.uk/about-us/police-scotland/scottish-police-college/>

<http://www.scotland.police.uk/about-us/police-scotland/external-liaison/scottish-institute-of-policing-research>

http://www.heraldsotland.com/news/12766666.Police_set_to_earn_their_stripes_on_degree_course/

https://www.sqa.org.uk/files_ccc/SCOTTISH%20POLICE%20SERVICE%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK.pdf

Denemarken

Bjørnholdt, K. (2015) *Syv skarpe til Rigspolitiet om den nye grunduddannelse*. Bron: www.dansk-politi.dk, 18 november 2015

Bjørnholdt, K. (2015) *Værd at vide om den nye politiuddannelse*. Bron: www.dansk-politi.dk 14 december 2015

Bloksgaard, L. en Prieur, A. (2015) *Et skridt i den forkerte retning*. Jyllandsposten, 24 oktober 2015

Deense overheid (2016) *Aftale mellem regeringen, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti: Finansloven for 2017 (18 november 2016)*.

Deense overheid (2016) *Bekendtgørelse om prøver i erhvervsrettede videregående uddannelser*. BEK 1046 van 30 juni 2016.

Deense overheid (2016) *Bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser*. BEK nr. 1047 van 30 juni 2016.

Deense overheid (2015) *'Et styrket politi. Et tryggere Danmark'*. *Aftale om politiets og anklagemyndighedens økonomi i 2016-2019*.

Ministerie van Justitie (2015) *Faktaark. Fremtidssikring af politiuddannelsen*

Politiskolen (2016) *Studieordning politiets basisuddannelse 2016*.

Politiskolen (2016) *Uddannelsesløb*. Bron: www.politiskolen.dk (geraadpleegd 14 augustus 2017)

Rigspolitiet (2017) *Spørsmål og svar om politikadettudannelse*.
Stroe Ren, A. (2016) *Betjente vil have deres bachelor*. Bron: www.navisen.dk 20 april 2016
Zweedse overheid (2016) *Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning*. Statens Offentliga Utredningar 2016:39.

www.dansk-politi.dk

Noorwegen

Aas, G. (2014). *Politipraktikere og deres syn på politiutdanningen*. Nordisk politiforskning (2014) vol. 1, Nr. 2, p. 124–148.
Justitiecommissie (Justiskomiteen (2005-2006)). *Innstilling fra justiskomiteen om politiets rolle og oppgaver*. Instilling Storting nr. 145.
Ministerie van Justitie (Det Kongelige Justis- og Politidepartement, 2004-2005). *Politiets rolle og oppgaver*. Stortingsmelding nr. 42.
Noorse overheid (2013). *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer*. *Politianalysen*. Norges Offentliga Utredningar 2013:9.
Noorse overheid (2005). *Lov om universiteter og høyskoler* (universitets- og høyskoleloven)
Police University College (Politihøgskolen 2017) *Request for information about Norwegian police education*
Police University College (Politihøgskolen, jaartal onbekend). *Strategi 2017-2021*.
Police University College (Politihøgskolen, 2014). *Rammeplan for Bachelor-politiutdanning*.
Police University College (Politihøgskolen, 2009). *Kvalitetsutvikling. Håndbok i kvalitetsutvikling ved Politihøgskolen*.
Politidirektoratet (2017.) *Politidirektoratets rolle*. Via <https://www.politiet.no/en/about-the-norwegian-police/organisasjonen/andre/politidirektoratet/om-pod/rolle/> (16 augustus 2017)
Politidirektoratet (2008). *Politiet mot 2020. Bemannings- og kompetansebehov i politiet*.
Politiet (2017). *Bemanning i politiet 2011 - 2016 fordelt på enheter* via:
<https://www.politi.no/globalassets/dokumenter/01-rapporter-statistikk-og-analyse/bemanning-ressurser-og-dekningsgrad/bemanning-i-politiet-2011---2016-fordelt-pa-enheter.pdf>

Zweden

Polishögskolan (2016). *Utbildningsplan för polisprogrammet*.
Rikspolisstyrelsen (2012). *Kompetensprofil för nyutbildad polis samt profil för antagning till polisutbildningen*.
Universitetskanslersämbetet (Swedish Higher Education Authority, (2016). *Universitetskanslersämbetets yttrande över betänkandet Polis i framtiden – polisutbildningen som högskole-utbildning* (SOU 2016:39).
Zweedse overheid (2017) *Uppdrag till Polismyndigheten om åtgärder på kompetensförsörjningsområde*.
Zweedse overheid (2016) *Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning*. Statens Offentliga Utredningar 2016:39.
Zweedse overheid (2014) *Förordning (2014:1105) om utbildning till polisman*.
www.polisen.se
www.polis.umu.se

Navraag:

E-mail van mw. Carina Svensson Bengtsson (14 augustus 2017). Carina Svensson Bengtsson is inspecteur bij de Zweedse politie en onderwijsspecialist.

Finland

Finnish National Board of Education (jaartal onbekend). *Development and main contents of the Finnish National Framework for Qualifications and Other Learning*.
Finse overheid (2016) *Government Proposal to the Parliament for an Act on the National Framework for Qualifications and other Competence Models* (GP 204/2016).

Finse overheid (2013). *Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om Polisyrkeshögskolan samt vissa lagar som har samband med den.*
Ministry of Justice (2013) *1164/2013 Police University College Act*
Police University College (2017) *Degree regulations.*
Police University College (2016) *Undervisningsplan 2016-2017.*
Police University College in Brief (2017) http://www.polamk.fi/en/about_the_university_college (14 juli 2017).
Police University College (2017) *Reform av politiutbildningen 2014.*
Police University College (2017) *Process card for curriculum work for the Bachelor and Master of Police Services Degrees*
Poliisi (2017) *The Police, Annual Report 2016.*
Poliisi (jaaral onbekend) *Strategy for developing police competence*

http://www.polamk.fi/en/about_the_university_college

<http://www.poliisi.fi/>

http://www.poliisi.fi/national_police_board

http://www.poliisi.fi/en/police_university_college

Duitsland: Nordrhein-Westfalen

Akkreditierungsbericht ACQUIN (2016) *Akkreditierungsverfahren an der Deutschen Hochschule der Polizei „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ (M.A.).* 28 april 2016
FHöV NRW *Jahresbericht 2013-2014.*
Gesetz über die Deutsche Hochschule der Polizei (Polizeihochschulgesetz - DHPolG) van 15 februari 2005
Landtag intern (2001) *Alle vier Fraktionen für Anwärter im gehobenen Dienst. Effiziente Polizeiarbeit erfordert qualifiziertes Personal.* Aus dem Plenum, 3 april 2001.
Lütkenhorst, S. (jaaral onbekend) *Akkreditierung an der FHöV NRW.*
Polizei NRW, LAFP (2015) *Das Training im Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst ab dem Einstellungsjahrgang 2012.*
Polizeiorganisationsgesetz (POG NRW) van 5 juli 2002.
Satzung über die Verleihung von Hochschulgraden an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (Diplomierungssatzung) van 25 november 2008.
Verordnung über die Ausbildung und die II. Fachprüfung für den Laufbahnabschnitt II (Bachelor) der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Laufbahnabschnitt II Bachelor - VAPPol II Bachelor) van 21 augustus 2008.
Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Bachelor) des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungsverordnung erstes Einstiegamt Laufbahngruppe 2 allgemeiner Verwaltungsdienst Land - VAP2.1) van 5 augustus 2008.
Wissenschaftsrat (2013). *Stellungnahme zur Akkreditierung der Deutschen Hochschule der Polizei,* Münster. Berlin, 25 januari 2013

<https://polizei.nrw/artikel/organisation-der-polizei-nrw>

<https://www.dhpol.de/de/studium/studium.php>

<http://www.uvatalen.nl/site/page.php?contentID=9149>

<https://www.polizei-nrw-bewerbung.de/ausbildung/>

<http://www.polizei-ausbildung.info/polizei-ausbildung/>

<http://www.polizei-ausbildung.info/polizei-bewerbung/einstellungsvoraussetzungen/>

E-mailwisseling met dhr. Thomas Brüggemann (september 2017). Dhr. Brüggemann werkt bij het LFAP.

Beroepsprofielen

- Arensbergen, C. van, Broeken, R. en Lammersen, G. (2006). *Beroepsprofiel Tandarts Algemeen Practicus*. Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.
- Brandsma, J. (2004) *The effectiveness of the qualification structure*. In: Nijhof, W.J. en Van Esch, W. (eds.) (2004) *Unravelling Policy, Power, Process and Performance. The Formative Evaluation of the Dutch Adult and Vocational Education Act*. 's-Hertogenbosch: CINOP, p. 58 – 79
- Brandsma, J. (2001a) *Leren kwalificeren. De inhoudelijke aansluiting van beroepsonderwijs en educatie op de maatschappelijke vraag*. Zoetermeer: Stuurgroep Evaluatie WEB.
- Brandsma, J. (2001b) *De effectiviteit van de kwalificatiestructuur secundair beroepsonderwijs*. Pedagogische Studiën 2001 (78) p. 382 – 396
- Ecabo (2010) *Juridisch secretaresse - Beroepscompetentieprofiel*.
- Glaudé, M., Van den Berg, J., Verbeek, F. en De Bruijn, E. (2011) *Pedagogisch-didactisch handelen van docenten in het middelbaar beroepsonderwijs. Literatuurstudie*. 's-Hertogenbosch: ECBO
- HBO-Raad (2010) *Procedure op- en vaststelling landelijke opleidingsprofielen bachelor-opleidingen hogescholen (vastgesteld door de Algemene Vergadering van de HBO-Raad op 15-10-2010)*
- Hobéon (2009) *Beroepscompetentiedossier Arbeidsdeskundige*. Den Haag: Hobéon SKO
- Ministerie van Onderwijs (2014) Brief aan voorzitter Tweede Kamer. Herziening kwalificatiestructuur mbo. Brief d.d. 4 maart 2014 aan de Tweede Kamer (kenmerk 590463).
- Oudenhoven, D.A.J.M. (1997) *Beroeps- en opleidingsprofiel voor leraren speciaal onderwijs. Proefschrift Instituut voor Sociale Wetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen*. Ubbergen: uitgeverij Tandem Felix.
- NVAO (jaartal onbekend) *Dublin descriptor*. Geraadpleegd via <https://nvaio.net/system/files/pdf/Dublin%20Descriptor.pdf> (19 september 2017)
- Politieonderwijsraad (2010) *Schakelen in verantwoordelijkheid. Beroepsprofielen van de politie herijkt*. Den Haag: Politieonderwijsraad
- UNETO-VNI (2013) *De toekomst in eigen hand! Onderwijsbeleidsplan 2013-2016*. Zoetermeer: UNETO-VNI
- Visser, K. e.a. (2004) *Kwalificatiestructuur Politieonderwijs. Instrumenten en procedures voor verdere ontwikkeling en onderhoud*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Vries, C. de, Hagens, L., Kiers, H. en Schmitt, M. (2014) *Beroepsprofiel Fysiotherapeut*. Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie.

Bijlagen

Bijlage A1. Beschrijving huidige kwalificatiestructuur politieonderwijs	67
Bijlage A2. Het regulier onderwijs in Nederland	79
Bijlage A3. Lessen uit het buitenland	89
Bijlage A4. Vergelijking KSP, regulier onderwijs en lessen uit het buitenland	113
Bijlage A5. Beroepsprofielen	121
Bijlage B. Partijen uit het politieonderwijs over de KSP.....	129
Bijlage C1. Onderhoud van de kwalificatiestructuur	137
Bijlage C2. Begrippenlijst kwalificatiestructuur politieonderwijs	143
Bijlage C3. Respondenten in het politieonderwijs en het regulier onderwijs	147

Bijlage A1. Beschrijving huidige kwalificatiestructuur politieonderwijs

1.0. Stand van zaken van de KSP

Eén van de onderdelen van de evaluatie betreft een beschrijving van de huidige situatie van de Kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP), zoals deze in januari 2014 door de minister is vastgesteld. Als evaluatie-ijkpunt voor het onderzoek wordt beschreven hoe de huidige structuur wat betreft het format er uitziet. Alvorens hiertoe over te gaan volgt in vogelvlucht een verkenning van een aantal ontwikkelingen dat van belang is geweest voor de totstandkoming van de kwalificatiestructuur zoals we die nu kennen.

Bronnen van deze notitie zijn voornamelijk rapporten, adviezen en toelichtingen die de Raad aangaande de kwalificatiestructuur de afgelopen jaren heeft uitgebracht. Dit hoofdstuk bevat de volgende onderdelen:

- Een beknopt historisch overzicht (paragraaf 1.1).
- Een beknopte weergave van het format van de huidige kwalificatiestructuur en het proces van onderhoud en ontwikkeling (paragraaf 1.2).
- Onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs (paragraaf 1.3).
- Bouwstenen voor evaluatie van de kwalificatiestructuur (paragraaf 1.4).
- Een beschrijving van het onderhoud van de kwalificatiestructuur, bijgesloten als bijlage C1.
- Een begrippenlijst, die is bijgesloten als bijlage C2. Deze is eerder opgenomen als bijlage bij het Najaarsadvies 2013 als reactie op geconstateerde misverstanden over begrippen als beroepsprofiel, kwalificatieprofiel, opleidingsprofiel en competentie (Schakelen in verantwoordelijkheid, 2010).

1.1. Historie

Bij de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur zoals we die nu toepassen is 'niet over één nacht ijs gegaan', noch is het een product dat zonder geschiedenis van de tekentafel komt. Bij een evaluatie is het zaak daarmee rekening te houden. Feiten en meningen over de structuur, toepassing, uitvoering en aspecten als herkenbaarheid en acceptatie kunnen niet worden begrepen zonder een korte blik te werpen op de ontstaansgeschiedenis en ontwikkelingen die hierop van invloed zijn geweest. De geschiedenis van de kwalificatiestructuur is, zo blijkt, onlosmakelijk verbonden met de ontwikkeling van het politiebestedel.

Van belang is dat niet de inhoud van het politieonderwijs onderwerp van evaluatie is, maar de kwalificatiestructuur als instrument van het zichtbaar maken van de wijze waarop kwalificaties in een gezamenlijk afgesproken structuur zijn ingebed.

Vanaf de jaren zestig kan worden gesproken van een min of meer samenhangend opleidingsstelsel voor lager en hoger politiepersoneel, zowel ten behoeve van de primaire politiefunctie als voor specifieke taken (specialisatie) en na- en bijscholing. Als we de term kwalificatiestructuur definiëren als een "(landelijk) stelsel van alle vastgestelde kwalificatiedossiers en de daarin besloten diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing" (Najaarsadvies 2013, Politieonderwijsraad), dan zien we echter dat de kwalificatiestructuur niet alleen de basis vormt voor het *onderwijsstelsel*, maar specifiek een *diplomastructuur* betreft, voorzien van bijbehorende beroepsprofielen en eindtermen. Beroepsprofielen beschrijven de essentie van het beroep en worden afgeleid van de kenmerkende taken binnen het politiewerk. Zij hebben niet alleen betrekking op actuele situaties, maar zijn ook toekomstgericht.

1.1.1. LSOP, PO2002

Sinds de zestiger jaren heeft een aantal (ingrijpende) herzieningen van het politieonderwijs plaatsgevonden. Deze hadden zowel betrekking op de inhoud en vormgeving van het politieonderwijs en richtten zich op kritiek op het (te) theoretisch onderwijs, de roep om een vermaatschappelijking van de politie, op een adequate beheersing van de kosten en op het functioneren van een adequaat stelsel van kwaliteitszorg (Huisjes, 2010). Met een notitie over een geïntegreerd politieopleidingsbestel en met het oogmerk om de kwaliteit van het politieonderwijs verder te verhogen werd de basis gelegd voor de oprichting van het Landelijk Selectie- en Opleidingscentrum (LSOP). Hiermee werd een einde gemaakt aan de bestaande lappendeken van scholen en instituten en kwamen deze, samen met het Landelijk Selectiecentrum voor de Politie, onder één bestuurlijke paraplu. Formeel geschiedde de oprichting in 1992 door wijziging van de Politiewet 1957. Met de vorming van het LSOP werd tegelijkertijd afspraken gemaakt om na enige jaren een evaluatie uit te voeren die, achteraf beschouwd, de opmaat was voor PO2002.

Mede op basis van de evaluatie en afspraken met de Tweede Kamer in 1999⁵⁹ kreeg de directie van het LSOP de opdracht tot vernieuwing van het politieonderwijs met als 'overall' doelstelling het verbeteren van de kwaliteit van de Politie door verbetering van het politieonderwijs en, concreter geformuleerd, het vergroten van de flexibiliteit van de politieorganisatie. Het politieonderwijs diende (1) studenten de mogelijkheid te bieden om de kernwaarden en –competenties van het beroep eigen te maken, (2) de relatief gesloten politiecultuur te doorbreken, (3) een wenselijke samenstelling van politiepersoneel te stimuleren, (4) de interne en externe mobiliteit te vergroten en (5) een gedeelde verantwoordelijkheid te stimuleren (Twiinstra & Gudde, 2007).

Uit de literatuur (Twiinstra & Gudde 2007, Huisjes 2010) blijkt een aantal uitgangspunten dat als bestaansgrond kan worden beschouwd voor de huidige kwalificatiestructuur t.w.:

1. aansluiting op de kenmerken van de politiepraktijk via *beroepsprofielen* en een (competentiegerichte) *kwalificatiestructuur* waarmee de samenhang van opleidingen zichtbaar wordt;
2. aansluiting op kenmerken van het regulier middelbaar beroeps- en hoger onderwijs door het initiëren van *meerdere opleidingsniveaus en eenduidige vooropleidingseisen, erkende diploma's met civiel effect* en vermaatschappelijking door o.a. een intensievere samenwerking met het *regulier mbo en hbo*;
3. de nadruk op *onafhankelijke examinering en kwaliteitszorg*.

Operationalisering van deze uitgangspunten leidde tot een opdracht aan het toenmalige LSOP met het oog op invoering per januari 2002. Eén van de gevolgen was instemming in 2000 en 2001 met een op gedegen onderzoek⁶⁰ gefundeerd bouwwerk van beroepsprofielen van politiemedewerkers, bestaande uit 5 initiële, 3 leidinggevende en 8 specialistische beroepsprofielen. Deze vormden de basis voor de formulering van (competentiegerichte) eindtermen en ontwikkeling van het (nieuwe) politieonderwijs.

Het nieuwe initiële politieonderwijs PO2002 ging op 1 januari 2002 van start. Een jaar later volgde het postinitiële onderwijs. Op 10 januari 2003 vond de installatie plaats van de Politieonderwijsraad, nagenoeg samenvallend met het moment van inwerkingtreding van de wettelijke basis van de Raad, zijnde de Wet op het LSOP en het Politieonderwijs.⁶¹

Met het uitbrengen van een notitie in juni 2004 formuleerde de Politieonderwijsraad procedures en instrumenten voor onderhoud en ontwikkeling van de kwalificatiestructuur, in maart 2005 gevolgd door een advies over hoe om te gaan met wijzigingsvoorstellen waarover de Politieonderwijsraad adviseert. Ook bevatte dit advies de kwalificatiestructuur 2006, weergegeven in de vorm van een matrix, en een

⁵⁹ Afspraken over de toekomst van het politieonderwijs vonden plaats binnen het door het toenmalige ministerie van BZK geïnitieerd project, getiteld Toekomst Onderwijs Politie (TOP).

⁶⁰ Zie ook Buis, Verhoef en Hövels (1999) *Beroepsprofielen van de politie, een onderzoek naar beroepsprofielen als basis voor herstructurering van het politie-onderwijs*.

⁶¹ Wet van 23 januari 2003 en per 1 april 2003 van kracht.

signalering van een aantal ontwikkelingen in de politiepraktijk. Behalve de naam en niveau van de opleiding, de hiervan deel uitmakende kernopgaven en de voorgestelde wijzigingen met een “betekenisvol en/of substantieel karakter”, maakte bijvoorbeeld ook de studiebelasting deel uit van de kwalificatiematrix. Niet alleen omdat een (substantiële) toe- of afname van de studiebelasting een indicator is voor wijzigingen van de onderwijsduur, maar ook als belangrijke parameter voor de bekostiging.

Bij de opdracht tot ontwikkeling en implementatie van PO2002 besloten de toenmalige voor het politieonderwijs verantwoordelijke ministers om in 2006 het nieuwe politieonderwijs te evalueren. Aldus geschiedde en in 2007 verscheen het eindverslag van de door Twijnstra & Gudde uitgevoerde evaluatie, getiteld ‘Partners in leren, evaluatie van het samenhangend stelsel van politieonderwijs’. Geconcludeerd werd dat het “politieonderwijs is vormgegeven en uitgevoerd zoals bedoeld” (Twijnstra & Gudde, 2007), de projectdoelen en –resultaten waren behaald⁶². Ten aanzien van de doelstelling, vormgeving en uitvoering van het politieonderwijs telt het rapport nagenoeg 300 afspraken die, zo oordeelt Twijnstra & Gudde, een consistent karakter hebben. Het belangrijkste document was het Functioneel Ontwerp.

Het overwegend positieve oordeel gaat wel vergezeld van een aantal kanttekeningen. De eerder aangegeven doelstelling om via het politieonderwijs de kwaliteit van de Politie te verbeteren was op dat moment niet meetbaar. Ook het verbeteren van de kwaliteit van het politieonderwijs bleek vanwege het ontbreken van een nulmeting nauwelijks meetbaar. Wel werd op basis van de uitkomsten van de evaluatie de verwachting uitgesproken dat het nieuwe politieonderwijs zou bijdragen aan deze doelen⁶³. Ook werd geconstateerd dat de samenwerking met het regulier onderwijs diende te worden verbeterd.

Ten aanzien van de diplomagelijkwaardigheid werd opgemerkt dat de politieopleidingen op EQF/NLQF-niveau 6 en 7 geaccrediteerd waren door de NVAO en daarmee diplomagelijkwaardig⁶⁴, maar dat dit nog niet gold voor de politieopleidingen op de niveaus 2, 3 en 4. In paragraaf 1.2.3 wordt hier nader op ingegaan.

1.1.2. Schakelen in verantwoordelijkheid

In het advies ‘Koersen naar 2011’ dat de Politieonderwijsraad naar aanleiding van de evaluatie van het politieonderwijs in juli 2007 uitbracht, werd de herijking van de beroepsprofielen als prioriteit genoemd. In een brief van de toenmalige minister van BZK aan de Tweede Kamer werd dit bevestigd en werd daarnaast o.a. het herijken van de kwalificatiestructuur aan de hand van ontwikkelingen in het regulier onderwijs als hoofdlijn van de doorontwikkeling van het politieonderwijs aangemerkt⁶⁵. Ook gaf het advies ‘Koersen naar 2011’ aan dat herkenbaarheid van het beroepsprofiel een belangrijk criterium is, maar dat dit niet betekent dat ‘de waan van de dag’ aanleiding moet zijn om te snel tot aanpassing over te gaan. Een herijking van beroepsprofielen om de 8 of 10 jaar draagt bij aan de duurzaamheid.

⁶² De door Twijnstra & Gudde genoemde projectdoelen zijn (1) een samenhangend stelsel van initieel en postinitieel onderwijs, (2) verbetering van de aansluiting van politieonderwijs en de beroepspraktijk, (3) onafhankelijke examinering, (4) aansluiting van beroepsonderwijs en politieonderwijs en (5) een systeem van kwaliteitszorg. Als projectresultaten noemt Twijnstra & Gudde de invoering van beroepsprofielen, de duale inrichting van het stelsel, competentiegerichte eindtermen, een (gedeeltelijke) diplomagelijkwaardigheid en samenwerking met ROC's, hbo en vwo waarbij wel wordt geconcludeerd dat de samenwerking kan worden verbeterd.

⁶³ Deze evaluatie bood inzicht in de stand van zaken van het implementatieproces van het nieuwe politieonderwijs tot en met het jaar 2006. Zoals gezegd kon er weinig worden gezegd over de relatie tussen het politieonderwijs en de effectiviteit van politiemedewerkers in de beroepspraktijk. Op voorstel van de Politieonderwijsraad, verwoord in het advies ‘Koersen naar 2011’, is een summatieve evaluatie uitgevoerd waarmee de gerealiseerde opbrengst van het politieonderwijs in beeld is gebracht. De resultaten zijn beschreven in het rapport ‘*Summatieve evaluatie, opbrengsten van het politieonderwijs voor de beroepspraktijk*’, Politieonderwijsraad, 31 oktober 2011.

⁶⁴ Het NLQF staat voor het Nederlands kwalificatieraamwerk. Doel van dit raamwerk is om het niveau van kwalificaties in verschillende Europese lidstaten inzichtelijk te maken via een koppeling aan het overkoepelende Europese kwalificatieraamwerk (EFQ). Alle door het ministerie van Onderwijs bekostigde kwalificaties zijn in het NLQF ondergebracht. In Nederland ziet de overheid echter, vanwege de relatief grote markt van particuliere onderwijsaanbieders, ook mogelijkheden om het niveau van niet-bekostigde kwalificaties inzichtelijk te maken. Aanbieders van deze kwalificaties kunnen hier zelf voor kiezen.

⁶⁵ Brief minister van BZK aan de Tweede Kamer d.d. 18 september 2007.

Vanuit bovengenoemde hoofdlijnen heeft de Politieonderwijsraad eind 2007 een project aanvaard met als doel nieuwe beroepsprofielen, als fundament voor herijkte kwalificatie- en opleidingsprofielen, te ontwikkelen, te standaardiseren en te legitimeren. Met de vaststelling in 2011 van het advies 'Schakelen in verantwoordelijkheid, beroepen van de politie herijkt' als resultaat werd het startsein gegeven voor een proces van herijking van de kwalificatiestructuur. Het onderzoeksrapport 'Schakelen in verantwoordelijkheid' vormt een basis voor de structuur zoals wij die nu kennen.

In de eerste plaats definieerde het rapport het (toen) bestaande begrippenkader vanuit de constatering dat hierover misverstanden bestonden. Onder andere werd het onderscheid tussen 'beroepsprofiel' en 'kwalificatieprofiel' geïntroduceerd. Waar het beroepsprofiel zich op een beschrijving van het beroep van de vakvolwassen politiefunctaris richtte, vermeldde het kwalificatieprofiel wat de politiefunctaris moet leren en moet beheersen om een (start)kwalificatie of diploma te verkrijgen. Met een kwalificatieprofiel werd als het ware een vertaalslag gemaakt van beroepsspecifieke kenmerken en -taken naar competentietermen en diplomavereisten. De kwalificatieprofielen dienen daarmee als leidraad voor het uitwerken van opleidingsprofielen⁶⁶. Het opleidingsprofiel betreft informatie over o.a. een beschrijving van het curriculum, het aantal credits, toetsing en examinering en de begeleiding hoe de student door de studie wordt geleid. Concrete (politie-specifieke) voorbeelden zijn het werken met tertielen en operationalisering van het werkend leren.

Tijdens de herijking van de beroepsprofielen werden, naast een herijking van het begrippenkader, veranderingen in de interne en externe (politie-)omgeving geïntroduceerd en werden komende (maatschappelijke) veranderingen die van invloed zijn op het politiewerk geanalyseerd. Het belang van de herijking van de beroepsprofielen als basis voor ontwerp en ontwikkeling van het politieonderwijs, werd groot geacht.

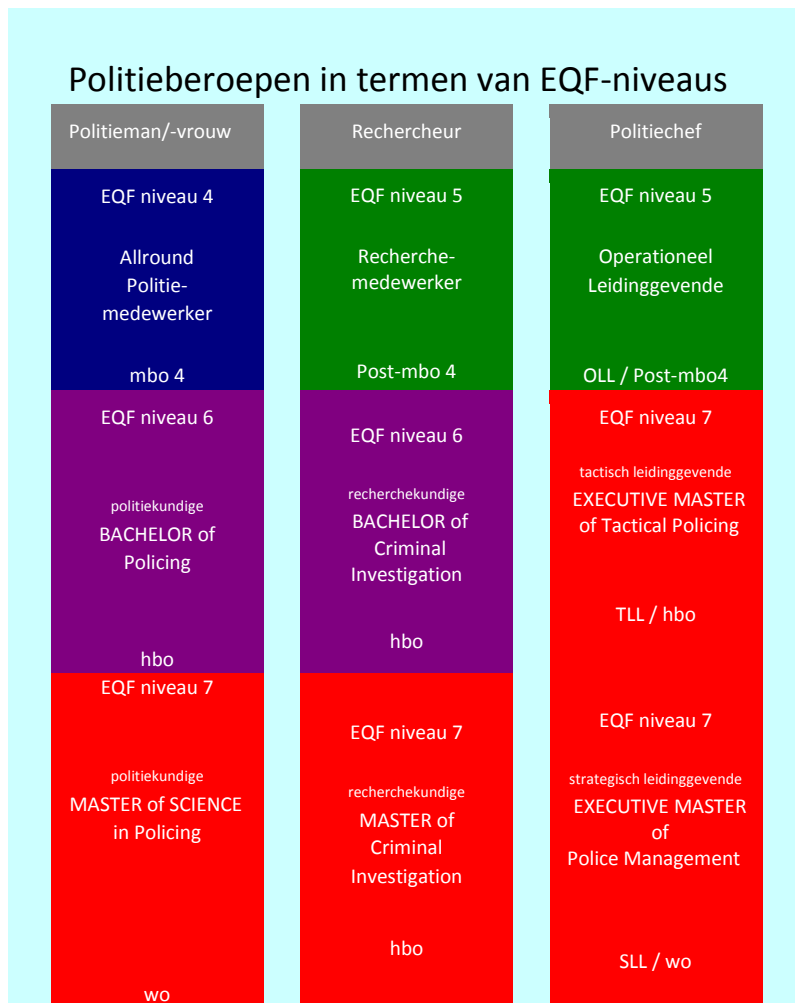
Een aantal conclusies kan als volgt worden samengevat:

- Om vorm te kunnen geven aan beroepsprofielen diende eerst duidelijk te zijn van welke beroepen sprake is. Uit analyse bleek het bestaan van één beroep ('dat van de Politie') maar een onderscheid daarbinnen in een drietal typen beroepsbeoefenaren:
 - de politiemans/-vrouw die alle politieke kerntaken uitoefent, onderscheiden naar mbo-, bachelor- en masterniveau;
 - de onderzoeker die zich overwegend of uitsluitend met de opsporingstaak bezighoudt, eveneens op een drietal opleidingsniveaus t.w. post-mbo 4, bachelor en master;
 - de politiechef die kennis moet hebben van het politievak om hieraan leiding te kunnen geven ('een vak apart'). Evenals bij de onderzoeker is ook hier sprake van de opleidingsniveaus van post-mbo 4, een bachelor- en masterniveau.

Deze typen beroepsbeoefenaren kenmerken zich door een breed en onderling samenhangend taakgebied en omvatten elk een bepaalde range van beroepstaken en -activiteiten.

De combinatie van de drie typen beroepsbeoefenaren en de aangegeven opleidingsniveaus leidt tot negen beroeps- en competentieprofielen, te beschouwen als profielen van de vakvolwassen politieke beroepsbeoefenaar (voor een overzicht zie tabel 1.1).

⁶⁶ Deze term moet worden onderscheiden van de term 'opleidingsprofiel', zoals deze in het LFNP wordt gebruikt.



Tabel 1.1: Politieberoepen in termen van EQF-niveaus (Schakelen in verantwoordelijkheid, 2010)

- Uit tabel 1.1 blijkt dat er geen beroepsprofiel (meer) is geschetst voor de Assistent Politiemedewerker (niveau 2) en de Politiemedewerker (niveau 3). Beargumenteerd wordt dat de trend naar het afstoten van veel eenvoudige toezichthoudende taken zich zal voortzetten én dat de complexiteit en het generalistische karakter van politiewerk (minimaal) om een mbo-4 opleiding vraagt. Daarnaast zullen assisterende werkzaamheden op niveau 2 steeds meer bestaan uit relatief los van elkaar staande handelingen, die meer met functies dan met een beroep te maken hebben. Ook is de Associate Degree (AD) vanwege het ontbreken van een beroepsbehoefte niet ingetekend.
- Naast de negen beroepsprofielen is sprake van zeven profielen die vanwege een smal dan wel een specialistisch karakter niet tot de beroepsprofielen behoren, maar wel hiervan zijn afgeleid⁶⁷.
- In het rapport 'Schakelen in verantwoordelijkheid' wordt gepleit voor de ontwikkeling van *kwalificatiedossiers* met het oogmerk de samenhang van het stelsel van politieopleidingen te versterken. Dit kan worden bereikt door het ordenen van informatie over de afzonderlijke kwalificaties die, evenals de examenvereisten, deel uitmaken van de dossiers. Naast de versterkings- en ordeningsfunctie is tevens sprake van een borgingsfunctie ten behoeve van (1) de aansluiting tussen de algemene politieopleidingen en de opleidingen die gericht zijn op assistenten en specialisten en (2) de eerdergenoemde examenvereisten, mede met het oog op het borgen van maatschappelijke behoeften en behoeften van stakeholders van politieonderwijs.

⁶⁷ Het betreft de politiefuncties Assistent Politiemedewerker (niveau 2), de Politie Milieuspecialist, Politie Verkeersspecialist, de Politie specialist Vreemdelingentoezicht, de Politie specialist Geweldsbeheersing, de Docent Gevaarsbeheersing (allen op niveau 5) en de Master of Crisis & Public Order Management hbo-niveau 7.

Opgemerkt moet worden dat de Politieonderwijsraad in zijn streven de kwalificatieniveaus te duiden in het rapport van 2010 gebruik heeft gemaakt van het EQF framework. Een daadwerkelijke inschaling van het geheel aan kwalificaties en opleidingen in het EQF (of de Nederlandse versie, het NLQF), heeft echter nooit plaats gevonden, met uitzondering van de geaccrediteerde bachelor en master opleidingen. Deze laatste opleidingen zijn vanwege de NVAO-accreditatie opgenomen in het CROHO-register en daarmee ingeschaald op het betreffende NLQF-niveau. Dit betekent dat de duiding NLQF 4 en NLQF 5 in het kader van het politieonderwijs een gewenste situatie beschrijft vanuit beleidsperspectief met betrekking tot de kwalificatiestructuur. In de praktijk betekent dit echter dat de duiding NLQF 4 en NLQF 5 binnen het politieonderwijs (nog) niet gebruikt kunnen worden omdat de betreffende kwalificaties en opleidingen niet als zodanig geaccrediteerd zijn door daarvoor bevoegde instanties.

1.1.3. Op weg naar de kwalificatiestructuur per 2014

Hoe nu verder: naar aanleiding van de in het rapport 'Schakelen in verantwoordelijkheid' uitgebrachte adviezen adviseerde de Politieonderwijsraad begin 2011 de minister om de 9 herijkte beroepsprofielen en de 7 overige profielen als uitgangspunt voor de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur vast te stellen⁶⁸. Ook adviseerde de Raad de minister akkoord te gaan met de ordening van de kwalificatiestructuur aan de hand van kwalificatiedossiers met daarin één of meer politiediploma's en bijbehorende examenvereisten, inclusief onderscheiden deelkwalificaties en certificaten van bij- en nascholing. Aldus geschiedde, waarbij de minister wel het verzoek koppelde om vóór 1 april 2012 o.a. te worden geadviseerd over de aanpassingen van de kwalificatiestructuur en de bijbehorende examenvereisten⁶⁹.

In de aanloop naar publicatie van het Voorjaarsadvies 2012, bracht de Politieacademie in de vergadering van de commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs van 7 maart 2012 als tussenstand een bundel met voorstellen voor kwalificatiedossiers in. Deze bundel bevatte 23 kwalificatiedossiers, voor het grootste deel geordend naar de beroepen Politie /-vrouw, Rechercheur en Politiechef. Ook was een verdere uitwerking van 9 kwalificatieprofielen en 12 deelkwalificatieprofielen toegevoegd en werd een koppeling gelegd tussen politieonderwijs en het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP en het EQF/NLQF).

De conclusie, beschreven in het Voorjaarsadvies 2012 van de Raad en in het verslag van de genoemde commissievergadering, was dat verder overleg en afstemming nodig was over een aantal aspecten. Het betrof (1) een nadere uitwerking van het gehanteerde begrippenkader van de kwalificatiestructuur, waaronder functie en format van de begrippen kwalificatie- en opleidingsdossier, (2) het aantal kwalificatiedossiers en de onderlinge samenhang, (3) de aansluiting op het LFNP en het HRM-beleid van de politie en (4) de aansluiting op de kwalificatiestructuur van het regulier onderwijs.

In concrete zin werd opgemerkt dat het aantal van 23 kwalificatiedossiers te ruim werd bevonden: sprake was van een richtgetal van 10-15 omdat binnen een kwalificatiedossier meerdere onderling samenhangende kwalificaties kunnen worden opgenomen, ook als sprake is van meerdere niveaus. Daarnaast introduceerde het Voorjaarsadvies 2012 de mogelijkheid tot doorgroei richting een Associate Degree en werd gepleit voor een vergelijking van de functie en het format van kwalificatiedossiers tussen het regulier onderwijs en de voorstellen van de Politieacademie. In het kader van de aansluiting met het regulier onderwijs werd geconstateerd dat het regulier onderwijs sinds 2008 in belangrijke mate afstand heeft genomen van het competentiegerichte taalgebruik en dat meer nadruk is gelegd op het verwoorden van beoogde vakkennis en vakvaardigheid. Ook werd in het Voorjaarsadvies gememoreerd dat de Raad vier (kwaliteits-)criteria hanteert voor advisering over de kwalificatiestructuur en het samenhangend stelsel van politieonderwijs t.w. onderbouwing, navolgbaarheid, samenhang en doelmatigheid.

⁶⁸ Advies Kwalificatiestructuur Politieonderwijs 2012, Politieonderwijsraad, 30 maart 2011.

⁶⁹ Brief van 30 juni 2011 (2011-2000209016).

Voortgaand overleg en afstemming leidde in het Najaarsadvies 2012 tot advies aan de minister over de terminologie, systematiek en format van kwalificatiedossiers, gevolgd in het Najaarsadvies 2013 met een verdere uitwerking hiervan. Hiermee wordt grotendeels tot op de dag van vandaag gewerkt⁷⁰.

1.2. Kenmerken van de kwalificatiestructuur per 2014

1.2.1. Competentietaal

In het kader van de afstemming met het regulier onderwijs en de toegepaste competentiesystematiek is in 2008 een rapport uitgebracht waarin de competentietaal en –systematiek van het regulier onderwijs is vergeleken met die van de Politieacademie⁷¹. Ten aanzien van deze vergelijking wordt in het Voorjaarsadvies 2012 vermeld dat destijds besloten is om een generiek HRM-georiënteerde competentietaal, toentertijd een keuze van het regulier mbo, niet over te nemen. Besloten werd om de vierdeling vakmatige, contextuele, sociale en individuele competenties te (blijven) hanteren. Een van de achterliggende gedachten hierbij was dat de gebruikte competentietaal van het politieonderwijs, en de gekozen vierdeling, beter zou passen bij contextgericht vakonderwijs dan een meer generieke benadering van competenties zoals de HRM-taal voorstaat. De consequentie van die keus is echter dat de aansluiting tussen het politieonderwijs en HRM lastiger te maken is.

Met de komst van het LFNP en de daaraan gekoppelde opleidingsprofielen is de afgelopen jaren binnen de politie een sterkere behoefte ontstaan de competentietalen met elkaar in lijn te brengen. Deze behoefte wordt versterkt door het toenemende belang van meer generieke competenties, zoals de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden.

1.2.2. Doel van de KSP

Als we de huidige kwalificatiestructuur nader bekijken, dan zien we dat deze voor een belangrijk deel rust op de uitgangspunten die reeds in 1999 bij de vorming van PO2002 zijn benoemd. Om vervolgens via voortschrijdend inzicht, de conclusies in het rapport 'Schakelen in verantwoordelijkheid' en voortdurend overleg en afstemming tussen partijen in commissie KSP- en Raadsverband, te resulteren in het huidige format.

Uit diverse notities en adviezen die de afgelopen jaren door de Raad zijn uitgebracht, is het doel van de kwalificatiestructuur als geheel te destilleren, zijnde een instrument om *zicht te verkrijgen op het geheel aan bestaande kwalificaties ofwel alle ministerieel erkende diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing en de samenhang daarin*. Idealiter zijn doorlopende leerlijnen van (politie-)onderwijs zichtbaar. De kwalificatiestructuur moet staan voor houvast, duurzaamheid en herkenbaarheid op de lange(re) termijn en kan als een kader worden beschouwd dat ruimte biedt voor de ontwikkeling en uitvoering van politieonderwijs zonder te verworden tot een ad-hoc aanpasbaar instrument waarbinnen het overzicht ontbreekt.

Het *kwalificatiedossier* als hoofdonderdeel van de kwalificatiestructuur kan worden omschreven als een verzameling kwalificaties, die naar inhoud en niveau met elkaar samenhangen, en die zijn beschreven volgens een vast format. In het dossier wordt de *aansluiting met het werkveld* (wat vraagt het werkveld aan kennis, vaardigheden en competenties) en de uitwerking van de kwalificaties in examenvereisten uitgewerkt.

De invoering van kwalificatiedossiers is gericht op een *versterking van de samenhang* binnen het politieonderwijs, *transparantie* en *borging* (ook in de richting van de minister) van een proces van onderhoud en ontwikkeling waarin examenvereisten centraal staan⁷². Een kwalificatie staat daarbij

⁷⁰ Vaststelling van zes van de twaalf kwalificatiedossiers vond plaats in januari 2014, later gevolgd door het KD Master Tactisch Leidinggeven (MTL) in februari 2015 en het KD Associate Operationele Sturing in augustus 2016. Een uitgewerkte omschrijving van examenvereisten is voorwaardelijk voor vaststelling door de minister. Begin 2013 is een proces gestart waarin aan de hand van beschikbare opleidings- en examendocumentatie examenvereisten zijn gereconstrueerd. Dit is inmiddels afgerond. Zie ook het Voorjaarsadvies 2015, Politieonderwijsraad, 31 maart 2015.

⁷¹ *Competentiesystematiek voor het politieonderwijs*, Politieonderwijsraad, 2008.

⁷² Afspraken over de activiteiten, rollen en verantwoordelijkheden aangaande het proces van onderhoud en ontwikkeling zijn verwoord in het Najaarsadvies 2016 en door de minister vastgesteld.

voor een door de minister van V&J erkend 'waardepapier' dat een student verkrijgt als deze aan de examenvereisten voldoet. Een kwalificatie kan zowel een (deel-)diploma betreffen als een certificaat van na- en bijscholing. Laatstgenoemde sluit aan op een eerder behaald politiediploma. Opgemerkt wordt dat in het regulier onderwijs een andere definiëring van het begrip kwalificatiedossier geldt. In bijlage A2 wordt hierop ingegaan.

1.2.3. Drie beroepskolommen

Zoals weergegeven in tabel 1.2 berust de kwalificatiestructuur 2014 op het onderscheid dat reeds in het rapport 'Schakelen in verantwoordelijkheid' wordt aangegeven nl. in drie brede politieberoepen t.w. (1) politieman / -vrouw, (2) rechercheur en (3) politiechef.

De politieberoepen worden op verschillende niveaus uitgeoefend. Om het onderscheid tussen deze beroepsniveaus te duiden is gekozen om deze te classificeren volgens EQF/NLQF, een framework gebaseerd op onderwijslogica. De niveaus EQF/NLQF 2, 3 en 4 waarnaar verwezen wordt in het beroepsprofiel worden tot het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gerekend, de niveaus 5, 6 en 7 tot het hoger onderwijs. Er zijn 12 kwalificatiedossiers.

In januari 2015 is het deeldiploma Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming (AOPV) door de minister vastgesteld. Dit deeldiploma is een vast onderdeel van de kwalificaties op niveau 2 t/m 6.

Met deze verschillende kwalificatieniveaus, inclusief de bachelor- en masterniveaus wordt aangesloten bij het regulier onderwijs, ook in taalgebruik. Een belangrijk thema in dit kader is de diplomagelijkwaardigheid van politieopleidingen met het regulier onderwijs. De gedachte, voortkomend uit het ontwerp van PO2002, is dat dit een instrument kan zijn om wederzijdse (zij-) instroom te bevorderen met als oogmerk het stimuleren van een gevarieerde personele bezetting en brede loopbaanperspectieven van medewerkers.

De gelijkwaardigheid van het hoger politieonderwijs met het regulier onderwijs lijkt met de accreditatie geborgd. Hoewel de gelijkwaardigheid voor de mbo-niveaus van het politieonderwijs te realiseren en te borgen een belangrijk uitgangspunt blijft, lijkt de huidige situatie sinds de evaluatie van PO2002 niet te zijn gewijzigd. Dit staat ook beschreven in paragraaf 1.1.1.

Niveau	Politieman/-vrouw	Rechercheur	Politieleider
2	Assistent Politiemedewerker		
3	Basis Politiemedewerker en		
4	Allround Politiemedewerker		
5	<i>Associate</i> Politiekunde, hbo	<i>Associate</i> Recherchekunde, hbo	Associate Operationeel leidinggeven deeldiploma
6 (NLQF)	<i>Bachelor</i> Politiekunde hbo	<i>Bachelor</i> Recherchekunde, hbo	
7 (NLQF)	<i>Master of Crisis and Public Order Management</i> (multidisciplinair, hbo)	<i>Master</i> Recherchekunde hbo, (<i>Master of Criminal Investigation</i>)	<i>Master</i> Tactisch leidinggeven (hbo),
	<i>Master</i> Politiekunde (wo) (<i>Master of Science of Policing</i>)		<i>Master</i> Strategisch leidinggeven (wo)

Tabel 1.2. Kwalificatiedossiers naar niveau en beroep⁷³

1.2.4. Format van het kwalificatiedossier

In het kwalificatiedossier wordt volgens een vast format en begrippenkader de verbinding gemaakt tussen wat de beroepspraktijk vraagt aan kennis, vaardigheden en competenties en de examenvereisten van de kwalificaties. Het format van het kwalificatiedossier bestaat uit 4 onderdelen t.w.

- A: een *beschrijving van het beroep en beroepsprofiel* op het niveau van vakbekwaamheid, mede in aansluiting op het LFNP.
- B: *Kwalificaties en bijbehorende kwalificatieprofielen* op het niveau van startbekwaamheid, onderscheiden in diploma's (B1), deeldiploma's (B2) en eventuele certificaten van na- en bijscholing (B3). Zowel bestaande kwalificaties kunnen worden vermeld als (eventueel) nog te ontwikkelen kwalificaties.
- C: *Examenvereisten*. Net als bij de kwalificaties (onderdeel B) zijn deze te onderscheiden naar examenvereisten voor het diploma (C1), voor deeldiploma's voor zover aanwezig (C2) en voor aansluitende certificaten voor na- en bijscholing voor zover aanwezig (C3). Examenvereisten dienen herkenbaar, dekkend⁷⁴, toetsbaar en leerwegneutraal te zijn. Een uitgewerkte omschrijving van examenvereisten is voorwaardelijk voor de vaststelling van kwalificaties door de minister.⁷⁵

⁷³ Voor de Rechercheur en Politieleider op niveau 2 t/m 4 en de Rechercheur op wo-niveau (7) zijn (momenteel) geen kwalificaties gedefinieerd. Tevens is er geen volledige (politiekundige en/of recherchekundige) opleiding met een omvang van 120 ECTS op het niveau van de Associate Degree beschikbaar. Wel is in het KD Associate Leidinggeven een kwalificatie Operationele Sturing van 30 ECTS ondergebracht die mogelijk onderdeel kan zijn van een volledige AD.

⁷⁴ De dekkingsgraad betreft de mate waarin de beroepsvereisten worden geëxamineerd met examens die qua inhoud en toetsvorm passend zijn.

⁷⁵ In het Najaarsadvies 2013 is het aanvullen en aanscherpen van examenvereisten als belangrijkste speerpunt benoemd. Bij diverse kwalificaties waren op dat moment nog geen examenvereisten beschikbaar. Sinds 2015 zijn, na intensieve

- o D: *Verantwoording en ontwikkelpunten*. In dit deel van het kwalificatiedossier worden de voornoemde delen verantwoord en tegen het licht gehouden van de criteria onderbouwing, navolgbaarheid, doelmatigheid en samenhang. Ook wordt de herkenbaarheid vanuit het werkveld verantwoord. De ontwikkelpunten kunnen specifiek gericht zijn op kwalificaties, maar ook op aspecten die de (samenhang in) het gehele dossier betreffen.

Een vraagstuk dat al eerder is geagendeerd, betreft de wijze waarop certificaten van na- en bijscholing in de kwalificatiestructuur zijn ingebed. Momenteel worden deze, ongeacht omvang en niveau, ondergebracht in deel B3 van het kwalificatiedossier. In een aantal gevallen leidt dit in het kwalificatiedossier tot een waslijst van grotere en kleinere (ook 'niveauloze') certificaten die (soms geforceerd of in afwachting van nadere analyse) in een kwalificatiedossier zijn ondergebracht. Dit leidt tot verwarring en vraagtekens over de herkenbaarheid, begrijpelijkheid en de toegankelijkheid. De vraag doet zich derhalve voor of, en zo ja hoe, deze certificaten op een alternatieve wijze kunnen worden ingebed. In het (door de minister vastgestelde) Najaarsadvies 2015 is geadviseerd om de certificaatbeschrijvingen (modaliteit 2) op te nemen in een totaaloverzicht., waarbij in deel B3 van het kwalificatiedossier de titels van relevante certificaten van bij- en nascholing worden vermeld. Voor de daadwerkelijke examenvereisten kan worden verwezen naar het (separate) certificatenoverzicht. Een doelmatige en toegankelijke werkwijze vergt nadere uitwerking.

1.3. Onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs

Op 1 januari 2017 is de wet 'Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel' in werking getreden. Conform artikel 87 van deze wet draagt de minister met het oog op de totstandkoming van een kwalificatiestructuur zorg voor het vaststellen en onderhouden van een samenhangend en gedifferentieerd geheel van kwalificatiedossiers en bijbehorende kwalificaties. De Politieonderwijsraad draagt bij aan het ontwikkelen en onderhouden van een kwalificatiestructuur (art. 84) en doet hiertoe voorstellen (art. 87).

Ook is in de wet een onderscheid tussen 'politieopleidingen' en 'overige opleidingen' geïntroduceerd. De Politieonderwijsraad heeft hierover in het Najaarsadvies 2015 geadviseerd. Zowel politieopleidingen als overige opleidingen betreffen politieonderwijs dat gedefinieerd is als 'onderwijs gericht op de uitoefening van de politietaak'. Het onderscheid is dat politieopleidingen gebaseerd zijn op de kwalificatiestructuur en de verantwoordelijkheid van de minister voor het vaststellen van de examenvereisten⁷⁶. Hiermee is gewaarborgd dat de minister kennisneemt van de examenvereisten. Zoals uit bijlage C1 blijkt, is de mate van verantwoording weergegeven in modaliteiten. Modaliteit 1 vertegenwoordigt het meest uitgebreide regime van verantwoording jegens de minister, voor modaliteit 3 geldt een minimale verantwoording terwijl modaliteit 2 met een verantwoording door middel van examenvereisten een tussenpositie inneemt.

Met dit onderscheid bleek het nodig om nieuwe afspraken te maken over het proces van onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs. Heldere afspraken over de kwalificaties en examenvereisten en een dialoog en afstemming tussen belanghebbenden over ontwikkelingen in het politieonderwijs zijn essentieel voor een adequaat en gedragen politieonderwijs. De Politieonderwijsraad biedt hiertoe een platform. De brede samenstelling van de Politieonderwijsraad biedt de mogelijkheid om ontwikkelingen te toetsen aan de opvattingen van alle stakeholders van het politieonderwijs.

samenwerking tussen de Politie en de Politieacademie en ondersteund door het KBA, de examenvereisten gereconstrueerd. Hiertoe is relevante opleidings- en examendocumentatie van opleidingen bekeken. Zie tevens het Voorjaarsadvies 2015 van de Politieonderwijsraad, 31 maart 2015.

⁷⁶ Wet tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel, artikel 1, 1^e lid onder s: "politieopleidingen: opleidingen gericht op de uitoefening van de politietaak, waarvoor in de kwalificatiestructuur, bedoeld in art. 87, de kwalificaties zijn vastgesteld en ten bewijze waarvan na een met goed gevolg afgelegd examen wordt uitgereikt:" (...) een diploma, een deeldiploma, een certificaat.

De explicitering van activiteiten en verantwoordelijkheden van de politie, de Politieacademie en (het secretariaat van) de Politieonderwijsraad is samengebracht in bijlage C1, 'Activiteiten en verantwoordelijkheden van onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs'.

Via de Voor- en Najaarsadviezen die de Raad sinds 2012 jaarlijks respectievelijk op 31 maart en 30 september uitbrengt, wordt de minister over ontwikkelingen in het politieonderwijs geïnformeerd en gevraagd om adviezen vast te stellen.

1.4. Bouwstenen voor de evaluatie van de kwalificatiestructuur

In paragraaf 1.2 is de kwalificatiestructuur omschreven als een instrument om, via kwalificatiedossiers, zicht te krijgen op het geheel aan kwalificaties en de samenhang daarin. Een dergelijke ruime omschrijving biedt echter een te abstracte basis om een evaluatie van de kwalificatiestructuur te operationaliseren. Bovendien blijkt uit diverse rapporten en adviezen dat deze functie van 'zichtbaarmaking' niet de enige functie van de kwalificatiestructuur is. Daarnaast kan de term kwalificatiestructuur worden beschouwd als een paraplu-begrip omdat de kwalificatiestructuur als zodanig samengesteld is uit verschillende onderdelen (beroepskolommen, kwalificatiedossiers (die vervolgens bestaan uit beroepsprofielen, examenvereisten e.d.)) waarover een oordeel kan worden uitgesproken en verbeterpunten kunnen worden geformuleerd.

De vraag is aan welke *functies en criteria* de kwalificatiestructuur kan worden getoetst. Naast enkele criteria die elders worden genoemd en afkomstig zijn van externe (evaluatie-)literatuur (zie Politieonderwijsraad, 2016), geven ook notities en adviezen van de Politieonderwijsraad handvatten voor een evaluatie en criteria waar de huidige kwalificatiestructuur 'tegen af kan worden gezet': een referentie, zo gezegd.

1.4.1. Functies van de kwalificatiestructuur

In de eerste plaats staat in notities en adviezen die die Raad over de kwalificatiestructuur heeft uitgebracht expliciet een aantal *functies* vermeld of zijn deze uit de teksten te herleiden (Kwalificatiestructuur politieonderwijs 2012 / Schakelen in verantwoordelijkheid 2010). In het kader van de evaluatie doet de vraag zich voor in hoeverre de kwalificatiestructuur (nog) voldoet aan deze functies.

De belangrijkste functies zijn als volgt: ten eerste wordt de *versterkingsfunctie* van de kwalificatiestructuur genoemd als het gaat om de samenhang binnen het stelsel van politieopleidingen. Dit door in aansluiting op de beroepsprofielen kwalificatiedossiers te ontwikkelen die in samenhang beoordeeld en onderhouden kunnen worden.

Ten tweede wordt gesproken over een *verantwoordingsfunctie*, met name in de richting van de minister middels vaststelling van kwalificaties en examenvereisten.

Een derde functie betreft de *afstemmingsfunctie* met (1) het regulier onderwijs via de kwalificatiedossiers en –niveaus, (2) met het werkveld via de constructie van beroepsprofielen en (3) de stakeholders van politieonderwijs via de examenvereisten voor zover deze relevant zijn met het oog op (maatschappelijke) behoeften van deze stakeholders.

Een vierde functie betreft de *borgingsfunctie* omdat, zo wordt vermeld in het advies van de Raad van 30 maart 2011, door middel van de kwalificatiedossiers een leven lang leren van politiefunctionarissen wordt geborgd, ook van degenen die de loopbaan beginnen met een smalle taakopdracht. De borgingsfunctie komt eveneens tot uiting in een adequate aansluiting tussen opleidingen gericht op assistenten / specialisten en de algemene politieopleidingen én borging van examenvereisten.

Tot slot mag de *communicatiefunctie* niet onvermeld blijven waarbij deze in brede zin kan worden opgevat. Zowel naar de 'buitenwereld' als naar onderwijsspecialisten en het werkveld wordt zichtbaar

gemaakt welke politiekwalificaties er zijn, hoe de samenhang eruit ziet en in welke mate sprake is van doorlopende leerlijnen.

1.4.2. Criteria ter vervulling van de adviserende rol

De Politieonderwijsraad heeft een adviserende rol met betrekking tot de wijziging van de kwalificatiestructuur. Waar sprake is van een betekenisvolle en/of substantiële wijziging van de kwalificatiestructuur adviseert de Raad de minister om deze al dan niet vast te stellen. Gaandeweg zijn vier criteria benoemd die leidend zijn ter beoordeling van de betreffende wijzigingen en ook kan worden toegepast bij de evaluatie. Het betreft de criteria onderbouwing, navolgbaarheid (Kwalificatiestructuur politieonderwijs 2006), samenhang en doelmatigheid (Voorjaarsadvies 2012).

1.4.3. Wettelijk kader

'Last but not least' moet de wetgeving worden genoemd. Eén van de belangrijkste bronnen voor de diverse rollen en verantwoordelijkheden die te maken hebben met het onderhoud en de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur en de verantwoording hiervan is de op 1 januari 2017 inwerking getreden wet tot "wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiebestedel". Deze wet leidde tot nieuwe afspraken en beleid waarvan de consequenties van het onderscheid tussen 'politieopleidingen' en 'overige opleidingen' het meest verstrekkend is: met de drie modaliteiten van onderhoud en ontwikkeling is een nieuwe invulling gegeven aan het begrip kwalificatiestructuur ('welk politieonderwijs behoort hiertoe') en de verantwoording in de richting van de minister.

De hieraan gerelateerde onderzoeksvraag is of de (onderdelen behorende tot de) huidige kwalificatiestructuur in voldoende mate aansluiten bij de eisen van de wetgeving: 'is de kwalificatiestructuur passend', zijn onderdelen van de structuur in het licht van de huidige wetgeving overbodig, is met de modaliteiten voldoende ingespeeld op het onderscheid tussen 'politieopleidingen' en 'overige opleidingen'?

Bijlage A2. Het regulier onderwijs in Nederland

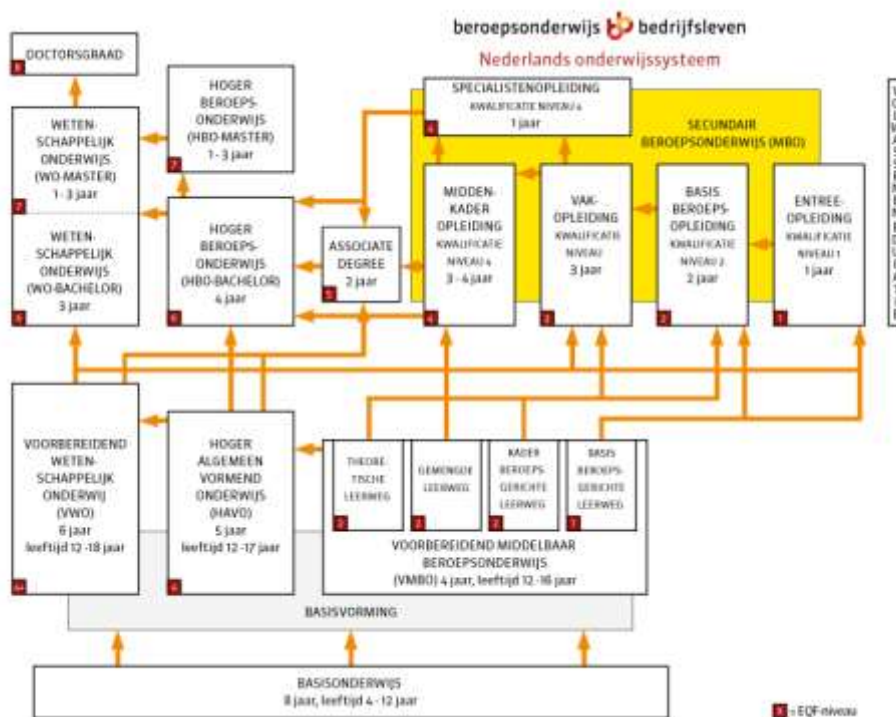
2.1. Inleiding

Conform de bepalingen in de Politiewet (artikel 87), moet het politieonderwijs aansluiting bieden op het regulier onderwijs, op het niveau van middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs. Om het perspectief van de evaluatie van de kwalificatiestructuur politieonderwijs te verbreden, wordt in onderstaande passages kort beschreven hoe in het regulier onderwijs zorg wordt gedragen voor de afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Ook worden actuele relevante ontwikkelingen voor de verschillende onderwijsniveaus beschreven. De beschrijving van het regulier onderwijs richt zich op de huidige systemen en structuren. Een korte vergelijking tussen de KSP en vergelijkbare mechanismen in het regulier onderwijs volgt in bijlage A5.

Onderstaande beschrijving is tot stand gekomen op basis van bureauonderzoek en interviews met experts vanuit het bekostigd onderwijs. Dit betrof vertegenwoordigers van onderwijskoepels, brancheverenigingen, een werkgeversorganisatie en overige experts⁷⁷. In het geval van schriftelijke bronnen zijn bronvermeldingen opgenomen. Bij verwijzingen naar interviews wordt de naam van de geïnterviewde partij vermeld. Er wordt gebruik gemaakt van terminologie die gangbaar is in het regulier onderwijs. Daar waar de betekenis van deze begrippen afwijkt van vergelijkbare termen in het politieonderwijs, wordt deze nader toegelicht.

2.2. Het regulier onderwijs in Nederland

Het regulier onderwijs in Nederland omvat verschillende niveaus, van primair onderwijs tot hoger onderwijs. In de beschrijving van het regulier onderwijs voor de evaluatie KSP wordt nader ingezoomd op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, aangezien de KSP op deze niveaus is gepositioneerd. Afbeelding 2.1 bevat een schematische weergave van het Nederlandse onderwijssysteem.



Afbeelding 2.1. Het Nederlandse onderwijssysteem (bron: SBB)

⁷⁷ Een overzicht van de geïnterviewde partijen is opgenomen in bijlage C3.

2.3. Het middelbaar beroepsonderwijs

Onderwijs en examinering binnen het middelbaar beroepsonderwijs zijn gebaseerd op kwalificatiedossiers, die gezamenlijk de kwalificatiestructuur vormen. Alle eisen waaraan een student moet voldoen om zijn diploma te behalen, staan in een kwalificatiedossier. Afspraken over het opstellen, toetsen, vaststellen en onderhouden van de dossiers onder de kwalificatiestructuur, evenals de keuzedelen, zijn ook onderdeel van de kwalificatiestructuur.

Tussen ongeveer 2004 en 2012 was er bij de (door)ontwikkeling van de mbo-kwalificatiestructuur veel aandacht voor competenties en was er sprake van een competentiegerichte kwalificatiestructuur. In het (publieke en politieke) debat over de kwalificatiestructuur werd het begrip 'competenties' echter soms eenzijdig geïnterpreteerd als houdingsaspecten. Daarom heeft het ministerie van Onderwijs in 2012 de term 'competentie' vervangen door 'beroepsgericht': het mbo-onderwijs was vanaf 1 januari 2012 gebaseerd op de *beroepsgerichte* kwalificatiestructuur, omdat in het mbo het toekomstig beroep centraal staat. Deze term is ook in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (hierna: WEB) verankerd (Staatsblad 2011, nr. 560). Het ministerie benadrukt hierbij het belang van een goede balans tussen vakkennis, vakvaardigheden en beroepshouding (Ministerie van Onderwijs, 2011).

2.3.1. Functies van de kwalificatiestructuur

Aan de kwalificatiestructuur in het regulier mbo worden de volgende functies toegekend (ACOA⁷⁸ 1996, aangehaald in Brandsma 2001):

- Een communicatiefunctie: een inzichtelijk en transparant overzicht van kwalificaties en deelkwalificaties die in redelijke mate traceerbaar zijn voor groepen gebruikers en geïnteresseerden;
- Een richtinggevende functie: richtinggevend voor de output van de opleidingen die corresponderen met de kwalificatiestructuur, onder de condities dat de vaststelling van de kwalificaties en deelkwalificaties valide zijn;
- Een eigendomsfunctie: een product dat door onderwijs én bedrijfsleven gedragen wordt.

2.3.2. Onderscheid tussen kwalificatie en opleiding

In het mbo bestaat een duidelijk onderscheid tussen een kwalificatie en een opleiding. Een kwalificatie beschrijft de vereiste kennis, houding en vaardigheden voor een bepaald beroep: het 'wat' van het onderwijs. Dit bestaat beschreven in een kwalificatiedossier, op het niveau van startbekwaamheid. Onderwijsinstellingen bieden de opleiding aan, die op de kwalificatie is gebaseerd. Hiervoor kennen onderwijsinstellingen, binnen de kaders van de WEB, relatief veel vrijheid. Met de opleiding bepalen de onderwijsinstellingen het 'hoe' van het onderwijs. Dit betreft onderwijsprogramma en de examinering, waarmee de student wordt voorbereid om te voldoen aan de meetlat (het 'wat') die in de kwalificatie wordt beschreven.

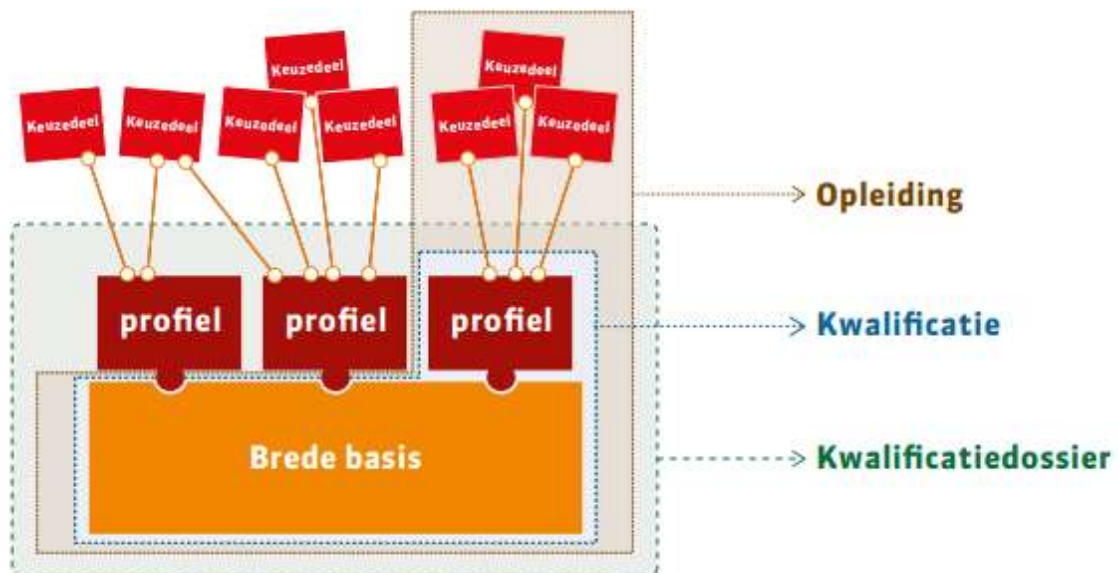
2.3.3. Instroom vanuit het voortgezet onderwijs

Voor instroom in het mbo zijn wettelijke instroomeisen geformuleerd. De verschillende leerwegen van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs bieden toegang tot de verschillende niveaus in het mbo, zoals weergegeven in afbeelding 2.1. Daarnaast is toelating mogelijk met een overgangsbewijs van havo-3 naar havo-4. Dit betekent dat studenten het mbo binnenkomen met verschillende beheersingsniveaus van generieke vaardigheden. Ook wordt nu gewerkt aan een landelijke herziening van het curriculum van het primair en het voortgezet onderwijs via het project curriculum.nu. Op termijn zal dit doorwerken in het eindniveau van gediplomeerden van het voortgezet onderwijs, en daarmee op het instroomniveau van het mbo.

⁷⁸ In de beginjaren van de WEB, die in 1997 in werking is getreden, vervulde ACOA (Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt) een wettelijke taak binnen het mbo. Dit betrof het beoordelen van doelmatigheid van opleidingen en het adviseren van de toenmalige kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven over de voorstellen voor kwalificaties. Deze taak is inmiddels komen te vervallen. In de herziene kwalificatiestructuur, die in 2016 van kracht is geworden, is geen sprake meer van deelkwalificaties.

2.3.4. Herziene mbo-kwalificatiestructuur

Met ingang van 1 augustus 2016 is de kwalificatiestructuur herzien en zijn kwalificatiedossiers opnieuw samengesteld. Een kwalificatiedossier bestaat uit drie delen: een basisdeel, een profieldeel en keuzedelen. Het basisdeel bevat het gemeenschappelijke deel van kwalificatie-eisen voor een groep verwante beroepen waarop de kwalificaties gebaseerd zijn. Het profieldeel bevat de eisen die onderscheidend zijn voor de afzonderlijke beroepen. De naam van het profieldeel wordt op het diploma vermeld. Tot slot zijn aan de kwalificatie keuzedelen gekoppeld, waarmee de student kan kiezen voor verbreding of verdieping van zijn opleiding (die bijvoorbeeld relevant kunnen zijn voor arbeidsmarkt in de regio waar de student woont) of extra voorbereiding op doorstroom naar een hoger mbo-niveau of het hbo. 15% van het totaal aantal studiebelastingsuren van een kwalificatie wordt ingevuld via keuzedelen, die kunnen variëren in omvang. Op deze manier is de kwalificatiestructuur flexibeler geworden. Keuzedelen kunnen binnen enkele maanden worden ontwikkeld en bieden zo de mogelijkheid om innovaties in de beroepspraktijk relatief snel in de kwalificatiestructuur op te nemen⁷⁹. In onderstaande afbeelding (SBB, 2016) is schematisch weergegeven hoe een herzien kwalificatiedossier is opgebouwd.



Rondom keuzedelen bestaan verschillende verwachtingen; enerzijds kunnen deze zorgen voor een responsiever onderwijsaanbod, wat de aansluiting op de arbeidsmarkt kan verbeteren. Anderzijds wordt soms ook betwijfeld of de (tot nu toe ontwikkelde) keuzedelen niet te ver afstaan van wat het bedrijfsleven graag ziet in een opleiding. Het Sociaal Cultureel Planbureau constateert dat het onderwijs altijd zal blijven achterlopen op ontwikkelingen in het veld, en dat de langetermijn-behoefte van mbo-ers niet altijd overeenkomen met de kortetermijn-behoefte van het bedrijfsleven (SCP, 2017).

⁷⁹ Een belangrijke aanleiding voor de herziening was de wens van de overheid om een doelmatiger opleidingsaanbod te realiseren. De toenmalige structuur vertoonde teveel overlap tussen kwalificaties, wat gevolgen had voor de samenhang, herkenbaarheid en transparantie. Inhoudelijk moesten kennis en vaardigheden weer voorop komen te staan, in een goede balans met de benodigde houdingsaspecten voor het beroep. Tot slot sloot de toen bestaande kwalificatiestructuur onvoldoende aan op de dynamiek in de samenleving en op de arbeidsmarkt (Stuurgroep Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2010), Ministerie van Onderwijs (2014c), Ministerie van Onderwijs (2014b))

2.3.5. Drievoudige kwalificering

Het middelbaar beroepsonderwijs kent een drievoudige kwalificering, zoals beschreven in artikel 1.2.1 van de WEB: iedere kwalificatie (1) bereidt voor op de uitoefening van een beroep op de arbeidsmarkt, (2) sluit aan op het voorbereidend beroepsonderwijs, algemeen vormend onderwijs en een vervolgopleiding op een hoger niveau en (3) bereidt voor op deelname aan de maatschappij. Daarom gelden voor alle studenten die een mbo-diploma willen halen, ook algemene eisen: voor Nederlands, rekenen, Engels (alleen voor niveau 4) en loopbaan en burgerschap. Deze eisen zijn opgenomen in ieder kwalificatiedossier. Daarnaast moeten alle kwalificatiedossiers en keuzedelen aan een aantal kwaliteitseisen voldoen, die staan beschreven in het Toetsingskader kwalificatiestructuur mbo (2016). Dit betreft doelmatigheid, uitvoerbaarheid, herkenbaarheid, transparantie, flexibiliteit en duurzaamheid.

2.3.6. Afstemmingsmechanismen in het middelbaar beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs kent een relatief sterke regulering door de overheid. Onderwijsinstellingen en werkgevers dragen gezamenlijk zorg voor een kwalitatief en kwantitatief goede afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt en op het vervolgonderwijs. Deze sterke en structurele betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het middelbaar beroepsonderwijs is een belangrijk kenmerk van het stelsel en wordt in internationaal perspectief vaak geroemd (OECD, 2016).

De betrokken partijen geven hier invulling aan door overleg te voeren op landelijk, sectoraal en regionaal niveau. In sommige gevallen kent dit overleg een wettelijke grondslag. Op hoofdlijnen betreft dit de volgende thema's:

Kwalificatiestructuur

In de kwalificatiestructuur zijn alle kwalificatiedossiers voor het bekostigd onderwijs opgenomen, evenals keuzedelen. Het raamwerk is het resultaat van structureel (boven)sectoraal overleg binnen de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), waarin onderwijsinstellingen en werkgevers paritair vertegenwoordigd zijn. De kwalificatiedossiers en keuzedelen worden landelijk vastgesteld en kennen een landelijke dekking. Het onderhoud van de kwalificatiestructuur wordt ook paritair vormgegeven. Deze taken zijn in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) vastgelegd.

De kwalificatiestructuur vormt de 'papierene' aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. Van even groot belang is de uitvoering van het onderwijs, dat op de kwalificatiestructuur is gebaseerd. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de mate waarin het curriculum en de examinering het kwalificatiedossier afdekt en in hoeverre het onderwijs dus daadwerkelijk aansluit op de arbeidsmarkt. (Inspectie van het Onderwijs, 2017).

Beroepspraktijkvorming (BPV)

Een deel van iedere mbo-opleiding wordt ingevuld via werken en leren in de praktijk: de beroepspraktijkvorming (hierna: BPV). Het aandeel BPV van de totale opleiding varieert per leerweg en is tussen de 20% en 60% in de beroepsopleidende leerweg (bol) en tussen 60% en 80% in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Studenten moeten hun BPV volgen bij een erkend leerbedrijf.

Een voorbeeld van afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het BPV-erkenningsreglement, waarin de voorwaarden staan beschreven waaraan een bedrijf moet voldoen om erkend leerbedrijf te worden. SBB adviseert de minister van Onderwijs over dit reglement. Ook worden via paritair overleg binnen SBB landelijke, sectorale en regionale maatregelen genomen om het tekort van stageplaatsen tegen te gaan. Tot slot vindt afstemming over BPV in de dagelijkse praktijk plaats; de begeleider van de student in het leerbedrijf is betrokken bij de examinering van de student.

Examinering

Examinering is een verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen. Leerbedrijven zijn via de beroepspraktijkvorming echter ook betrokken bij examinering. Onderwijs en arbeidsmarkt stemmen per sector onderling af over examinering via examenprofielen, waarin de afspraken voor onderlinge

samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven bij examinering wordt beschreven. Examenprofielen worden landelijk vastgesteld.

Daarnaast is het beroepenveld betrokken bij de taken van de examencommissie van de school, zoals het Onderzoekskader 2017 van de Inspectie voor het Onderwijs voorschrijft; onderwijsinstellingen kunnen dit zelf vormgeven. Ook moet met ingang van 1 augustus 2017 tenminste één lid van de examencommissie afkomstig zijn uit de beroepspraktijk (Inspectie van het Onderwijs, 2014 en Servicepunt examinering mbo, 2017).

2.3.7. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden

De verdeling van rollen en verantwoordelijkheden in het regulier mbo kan op hoofdlijnen als volgt worden beschreven.

Onderwerp	Welke partijen of wetgeving spelen een rol
Wetgeving	Wet Educatie en Beroepsonderwijs en onderliggende regelingen
Bekostiging	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Kwalificatiestructuur	Onderwijs en bedrijfsleven adviseren paritair, in SBB-verband Ministerie van Onderwijs stelt vast Kwalificatiestructuur heeft wettelijke grondslag
Onderwijs	Bekostigde en niet-bekostigde onderwijsinstellingen Onderwijsinstellingen ontwikkelen zelf het curriculum.
Examinering	Onderwijsinstellingen zijn eindverantwoordelijk Bedrijfsleven is betrokken via examenprofielen, op regionaal niveau en bij examinering in de praktijk
Beroepspraktijkvorming	Ministerie van Onderwijs stelt erkenningsreglement vast SBB erkent leerbedrijven
Toezicht	Inspectie van het Onderwijs

Tabel 2.1. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden in het regulier mbo

2.4. Recente ontwikkelingen in het middelbaar beroepsonderwijs

Tussen 2011 en 2015 was het actieplan Focus op vakmanschap van kracht. Onder het motto ‘de basiskwaliteit op orde en de lat omhoog’ heeft het ministerie van Onderwijs ingezet op een verbetering van de onderwijskwaliteit en een vereenvoudiging van het stelsel. Enkele maatregelen uit het plan waren: meer begeleide onderwijstijd in bol- en bbl-opleidingen, het terugbrengen van de opleidingsduur op niveau 4 van vier naar drie jaar⁸⁰, centrale examens voor Nederlands en rekenen, professionalisering van docenten en een herziening van de kwalificatiestructuur. In navolgende paragrafen wordt een aantal actuele ontwikkelingen in het mbo beschreven.

2.4.1. Bredere kwalificaties

De afgelopen jaren zijn kwalificaties langzamerhand breder geformuleerd, met name op niveau 2 en 4 en minder op niveau 3. Door verwante beroepen te clusteren en kwalificaties breder op te zetten, kunnen studenten naar verwachting in meerdere beroepen op de arbeidsmarkt aan het werk en zijn zij daarmee breder inzetbaar. Ook is er voor onderwijsinstellingen voldoende ruimte om de kwalificatie in hun eigen (regionale) context in te vullen. Vanuit het perspectief van de overheid komen bredere opleidingen de doelmatigheid van de kwalificatiestructuur ten goede (Ministerie van Onderwijs, 2014c). Een aandachtspunt is wel dat kwalificatiedossiers herkenbaar moeten blijven voor zowel de onderwijsinstellingen als het bedrijfsleven. Ook signaleert SBB een blijvend spanningsveld tussen brede en smalle kwalificaties.

⁸⁰ Voor een aantal kwalificaties op niveau 4 is de opleidingsduur van 4 jaar gehandhaafd, gezien de aard van de opleiding. Dit betreft bijvoorbeeld kwalificaties voor beroepen waarbij (internationale) wet- en regelgeving van toepassing is, of waarbij het te behalen eindniveau niet redelijkerwijs binnen 3 jaar kan worden bereikt. Voorbeelden hiervan zijn Mbo-verpleegkunde en kwalificaties in de techniek en de (internationale) scheepvaart.

Beroepen kunnen vragen om kennis en vaardigheden, die in verschillende sectoren van belang zijn. Een voorbeeld is voedselveiligheid. Kennis en vaardigheden op dit gebied zijn van belang in zowel de horeca, zorg als voedingsindustrie. Een één-op-één-relatie tussen een beroepsopleiding in het mbo en de sectorale indeling van beroepen op de arbeidsmarkt, is dus niet langer vanzelfsprekend.

Buisman en Van der Velden (2017) merken op dat afgestudeerden uit het beroepsonderwijs na diplomering doorgaans sneller een baan kunnen vinden dan afgestudeerden uit het algemeen vormend onderwijs, omdat zij beschikken over beroepsspecifieke vaardigheden die hen snel inzetbaar maken op de arbeidsmarkt. Over de langetermijnspectieven op de arbeidsmarkt van breed opgeleide versus smal opgeleide professionals kunnen op basis van beschikbare onderzoeken geen eenduidige conclusies worden getrokken. Wel wijst het onderzoek van Buisman en Van der Velden uit dat specialistische vaardigheden van belang blijven en dat de vraag naar deze vaardigheden op de middellange termijn zal toenemen.

2.4.2. Flexibilisering

Het invoeren van de herziene, flexibeler kwalificatiestructuur, en de doorwerking daarvan in de onderwijspraktijk, heeft de afgelopen jaren veel aandacht gekregen binnen het mbo. Hierbij is duidelijk geworden dat de overheid stuurt op hoofdlijnen via o.m. het vaststellen van kwaliteitscriteria voor de kwalificatiestructuur, kwaliteitsborging van (beroepsgerichte) examinering en centrale examens voor taal, rekenen en Engels (alleen op niveau 4). Tegelijkertijd is er meer ruimte gekomen om in te spelen op sectorale of regionale ontwikkelingen via de invoering van keuzedelen.

Ook loopt nu een experiment voor zogenaamde cross-overs, waarbij delen van bestaande kwalificaties kunnen worden samengevoegd tot een nieuwe kwalificatie (Ministerie van Onderwijs, 2015a). Een voorbeeld van een cross-over is de kwalificatie Zorgtechnicus. Deze bevindt zich op het snijvlak van zorg en technologie. Dit sluit aan bij de signalering van de NTI, dat de grenzen tussen beroepen op de arbeidsmarkt vervagen, en dat beroepen en branches soms in elkaar overlopen ('branchevervaging'). Een voorbeeld hiervan is een receptioniste, die ook taken op het gebied van beveiliging uitvoert.

2.4.3. Leven lang leren

Flexibilisering en maatwerk, twee pijlers onder de herziene kwalificatiestructuur, komen ook via een ander thema naar voren: leven lang leren. De opvatting dat blijvende ontwikkeling nodig is om werknemers duurzaam inzetbaar te houden op een sterk veranderende arbeidsmarkt, wordt breed gedeeld. Deze blijvende ontwikkeling kan plaatsvinden via zowel formeel, informeel als non-formeel leren⁸¹. Het erkennen van competenties die eerder of elders zijn verworven (EVC) speelt hierbij een belangrijke rol.

Voor wat betreft het formeel leren pleiten verschillende partijen voor meer flexibiliteit en maatwerk, dat beter aansluit bij de leerbehoeften en –mogelijkheden van (werkende) volwassenen (SER 2017, Nationale Denktank 2016, MBO Raad 2015 en Commissie vraagfinanciering mbo 2017). De overheid heeft hiertoe een eerste initiatief genomen door een aantal keuzedelen uit de kwalificatiestructuur aan te wijzen waaraan een certificaat is verbonden dat eigenstandige waarde heeft op de arbeidsmarkt. Op dit moment onderzoekt SBB of het mogelijk is om (niet-bekostigde) certificaten te verbinden aan beroepsgerichte elementen binnen de bekostigde kwalificatiestructuur.

Inhoudelijk vraagt de MBO Raad (2015) aandacht voor een passende verhouding tussen beroepsgerichte en algemene vaardigheden, waaronder het 'leren leren', om studenten van nu goed

⁸¹ Formeel leren wordt beschreven als de intentionele en gestructureerde overdracht van kennis, vaardigheden en attitudes. Doorgaans vindt dit binnen een onderwijsinstelling plaats, en leidt dit tot een erkend diploma of kwalificatie. Non-formeel leren is vaak ook intentioneel en gestructureerd, maar speelt zich af in een andere setting dan de school. Voorbeelden zijn cursussen of trainingen. Informeel leren is leren dat grotendeels spontaan plaatsvindt, in contexten die niet expliciet op leren zijn gericht (Kans e.a., 2017).

voor te bereiden op technologische ontwikkelingen en een dynamische arbeidsmarkt. In een serie dialoogbijeenkomsten van de SER (2015) over leven lang leren werd dit onderstreept door vertegenwoordigers van onderwijs en arbeidsmarkt. Oud-mbo-studenten merken daarnaast op dat sociaal-emotionele vaardigheden van belang zijn om blijvend inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, naast de benodigde vakinhoudelijke kennis en vaardigheden (SCP, 2017).

2.5. Het hoger onderwijs

Anders dan in het middelbaar beroepsonderwijs, is het onderwijs en examinering in het hoger beroepsonderwijs is gebaseerd op landelijke opleidingsprofielen. In een opleidingsprofiel staat op hoofdlijnen beschreven wat een hbo-afgestudeerde moet kennen en kunnen, na het behalen van het diploma⁸². Naast een landelijke gemeenschappelijke basis, die voor alle hogescholen geldt, is er ruimte voor regionale en hogeschoolspecifieke inkleuring. De opleidingsprofielen worden opgesteld in samenspraak met vertegenwoordigers van het beroepenveld (beroepenveldcommissies), en worden regelmatig gemonitord en zo nodig geactualiseerd. Over de validering van deze opleidingsprofielen door het werkveld heeft de toenmalige HBO-Raad in 2005 afspraken gemaakt met VNO-NCW en MKB-Nederland in het Convenant Werkveldoverleg Hoger Onderwijs.

Aan een opleidingsprofiel kan een beroepsprofiel ten grondslag liggen en/of sectorale verkenningen van de arbeidsmarkt. Of dit het geval is, verschilt per sector. Na goedkeuring door achtereenvolgens het sectoraal adviescollege en het bestuur van de Vereniging Hogescholen kunnen de onderwijsinstellingen het onderwijs daadwerkelijk gaan aanbieden.

Naast de samenwerking op het niveau van de opleiding kent het hoger beroepsonderwijs ook werkveldadviesraden op domein- of sectorniveau. Ook voeren hogescholen en werkveld samen sectorale verkenningen uit en werken zij aan human capital agenda's. Tot slot kan het bedrijfsleven hogescholen inschakelen voor het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek, op zoek naar antwoorden op concrete (innovatie)vragen (Vereniging Hogescholen, jaartal onbekend).

In het universitair onderwijs verloopt afstemming op een andere wijze. Deze bovengenoemde vorm van samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het werkveld is in het universitair onderwijs minder gebruikelijk. In die sector verschilt de mate van samenwerking sterk per onderwijsinstelling. De vereniging van universiteiten (VSNU) merkt op dat werkgevers, bijvoorbeeld VNO-NCW, betrokken worden bij universitaire opleidingen. In de opleidingen speelt echter *Bildung*⁸³, brede (academische) vorming, ook een belangrijke rol.

2.5.1. Overige afstemmingsmechanismen tussen onderwijs en arbeidsmarkt

In 2005 hebben VNO-NCW, MKB-Nederland, de HBO-Raad en de VSNU een convenant getekend over samenwerking op collectief niveau tussen hoger onderwijsinstellingen en het georganiseerd werkveld. Onderdeel van dit convenant is dat opleidings-/domeinnetwerken van de gezamenlijke hogescholen het initiatief nemen voor consultatie van het werkveld (minimaal 2 keer per jaar). Op deze manier kunnen branches en beroepsorganisaties hun wensen over de inhoud van opleidingen kenbaar maken (MKB-Nederland en VNO-NCW, 2006). In 2009 uitten de werkgeverskoepels echter hun onvrede over het trage tempo waarin het landelijk werkveldoverleg met hogescholen gestalte kreeg (VNO-NCW en MKB-Nederland, 2009). Deze spanning tussen hoger onderwijsinstellingen, die hechten aan hun autonomie, en werkgevers, die willen meedenken over de opleidingen, werd ook verwoord in de gesprekken met vertegenwoordigers van de Vereniging Hogescholen, de VSNU en VNO-NCW/MKB-Nederland. Dit wordt echter genuanceerd door Renique en Westerhuis (2015): bij het

⁸² Dit wordt beschreven aan de hand van de volgende elementen: het werkveld waarvoor primair wordt opgeleid en relevante ontwikkelingen in het werkveld, (2) ontwikkelingen in relevante kennisdomeinen (body of knowledge), (3) basiscompetenties (kennis, houding en vaardigheden) die een pas afgestudeerde hbo-er in het beroepenveld nodig heeft, en (4) wijze waarop het relevante werkveld bij bovenstaande beschrijving betrokken is geweest (HBO Raad, 2010).

⁸³ Van het begrip *Bildung* zijn verschillende omschrijvingen bekend. In de klassieke betekenis verwijst *Bildung* naar een klassiek-culturele oriëntatie in het onderwijs, met een nadruk op de grote werken van de westerse beschaving. Veugeler (2016) geeft aan dat het begrip nu ook wordt gebruikt om een persoonsvorming te duiden, die op het individu is gericht. Van Stralen (aangehaald in Ophelders, 2016) vult aan dat innerlijke ontwikkeling en een open, nieuwsgierige en betrokken houding hierbij naar zijn mening centrale begrippen zijn.

afstemming van onderwijs op de arbeidsmarkt is het werkgevers te doen om afstemming op hoofdlijnen en het voorkomen van excessen. Het accent ligt op beïnvloeding op macroniveau die ruimte laat voor regionale inkleuring.

Afstemming tussen onderwijsinstellingen en werkgevers wordt getoetst door de NVAO, bij de accreditatie van opleidingen. Daarnaast beoordeelt ook de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs het arbeidsmarktperspectief van nieuw aan te bieden opleidingen (Ministerie van Onderwijs, 2014a).

De Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek (2017) constateert dat vrijwel iedere onderwijsinstelling sterk verbonden is met de eigen stad of regio. Zij participeren in regionale netwerken of fora met het bedrijfsleven en het lokale of regionale openbaar bestuur, zoals een *Economic Board* of regionale innovatieagenda's. De manier waarop dit vorm krijgt hangt af van de aard en missie van de instelling en de kenmerken van de regio. De onderwijsinstellingen hechten echter aan hun autonomie en de mogelijkheid om zelf hun opleidingen vorm te geven. De VSNU geeft aan dat universiteiten doorgaans terughoudend reageren op 'inmenging' van andere partijen als de overheid en het bedrijfsleven.

Het ministerie van Onderwijs merkt op dat de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt versterkt kan worden, onder meer door een actiever alumni beleid, het (meer) inzetten van praktijkdocenten en gastdocentschappen en het vergroten van het aantal studenten dat stage loopt. Ook wordt het belang onderstreept van het betrekken van het bedrijfsleven bij het ontwikkelen van nieuwe opleidingen, met name voor de associate degree en hbo-masters (Ministerie van Onderwijs, 2015b).

2.5.2. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden

In het hoger (beroeps)onderwijs kan de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden op hoofdlijnen als volgt worden beschreven.

Onderwerp	Welke partijen of wetgeving spelen een rol
Wetgeving	Wet Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek en onderliggende regelingen
Bekostiging	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Opleidingsprofielen	Hogescholen ontwikkelen opleidingsprofielen, in onderling overleg en in afstemming met het bedrijfsleven. De Vereniging Hogescholen valideert de opleidingsprofielen.
Onderwijs	Onderwijsinstellingen, zowel bekostigd als niet-bekostigd. Onderwijsinstellingen ontwikkelen zelf het curriculum.
Examinering	Onderwijsinstellingen zijn eindverantwoordelijk Bedrijfsleven is betrokken, mate en wijze van betrokkenheid varieert.
Toezicht	Inspectie van het Onderwijs

Tabel 2.2. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden in het regulier hoger onderwijs

2.6. Recente ontwikkelingen binnen het hoger onderwijs

Vanaf 2006 hebben hogescholen geëxperimenteerd met de associate degree, een tweejarige opleiding op NLQF-niveau 5. De associate degree fungeert als schakel tussen mbo- en hbo-niveau, en is in 2013 wettelijk ingevoerd. In juli 2017 heeft de Tweede Kamer een wetsvoorstel aangenomen dat voorziet in een wijziging van de positionering van de associate degree: deze wordt neergezet als zelfstandige kwalificatie, waarbij de strikte koppeling met een verwante bacheloropleiding wordt losgelaten. Deelname bij aan de associate degree bleef de laatste jaren achter bij de verwachting. Met de wetswijziging wordt verwacht dat het aantal studenten en het aantal associate degree-programma's zal toenemen. In het collegejaar 2017-2018 is het landelijk aantal studenten voor deze opleidingen

echter met 30% gestegen⁸⁴. In het kader van een leven lang leren op een dynamische arbeidsmarkt speelt associate degree een belangrijke rol⁸⁵. Tijdens interviews met partijen vanuit het bekostigd (hoger) onderwijs blijkt dat zowel de onderwijsinstellingen als het georganiseerd bedrijfsleven verwachten dat de associate degree de komende jaren een belangrijke rol gaat spelen, mede in het licht van een leven lang leren⁸⁶.

In 2012 heeft de overheid daarnaast prestatieafspraken gemaakt met de onderwijsinstellingen over onderwijskwaliteit, studiesucces en profilering. Aanleiding hiertoe was onder meer het rapport van de commissie Veerman (2010), dat stelde dat een grotere diversiteit nodig was op het gebied van structuur van het stelsel, tussen profielen van instellingen onderling en in het onderwijsaanbod. De inzet van de instellingen heeft vorm gekregen via bijvoorbeeld de ontwikkeling van associate degree opleidingen, brede(re) bacheloropleidingen, excellentietrajecten en vormen van e-learning (Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek, 2016).

Ook wijst de Vereniging Hogescholen op de ontwikkeling dat het gevraagde opleidingsniveau voor beschikbare banen op de arbeidsmarkt stijgt. Bij onderwijsinstellingen leidt dit ertoe dat studenten vaker dan in het verleden kiezen voor een master, terwijl een bachelordiploma in principe een eigenstandige waarde op de arbeidsmarkt heeft.

2.6.1. Een leven lang leren

De komende jaren wordt een snelle ontwikkeling op de arbeidsmarkt en in het beroepenveld voorzien, waarmee vakkennis en –vaardigheden van de beroepsbevolking relatief snel verouderd. Een initiële beroepsopleiding zal daardoor naar verwachting onvoldoende voorbereiding kunnen bieden op een loopbaan, die met het verhogen van de pensioenleeftijd ook langer zal duren. De ‘houdbaarheid’ van een opleiding wordt daarmee korter. Dit onderstreept de noodzaak van blijvende ontwikkeling gedurende de gehele loopbaan, ook na het afronden van de basisopleiding. Een leven lang leren of ontwikkelen is nodig om te kunnen voorzien in een solide concurrentiepositie van bedrijven, de productiviteit van de economie en de arbeidsmarktpositie van werkenden. Dat volwassenen hun vaardigheden op peil houden en verder ontwikkelen via om-, bij- en nascholing zal daarmee steeds vanzelfsprekender worden (SER, 2015).

Een leven lang leren kwam binnen het hoger onderwijs prominenter op de agenda te staan met het advies van de commissie Rinnooy-Kan (2014). Om een leven lang leren te kunnen faciliteren en verder te ontwikkelen, heeft het ministerie van Onderwijs in 2016 experimenten met vraagfinanciering mogelijk gemaakt. Studenten die nog niet eerder een opleiding in het hoger onderwijs hebben afgerond kunnen een tegemoetkoming krijgen in de kosten voor modules binnen een hbo-opleiding, in de vorm van vouchers. Het ministerie van Onderwijs verwacht dat binnen het experiment meer gewerkt zal worden met vrijstellingen, waardoor onderwijstrajecten kunnen worden verkort (Ministerie van Onderwijs, 2016a). Daarnaast wordt het voor studenten tot 55 jaar, die geen recht meer hebben op studiefinanciering, mogelijk om een opleiding in het middelbaar beroeps- of hoger onderwijs te bekostigen via een Leven Lang Leren-krediet.

Namens de georganiseerde werkgevers hebben VNO-NCW en MKB Nederland uitgangspunten voor een leven lang leren geformuleerd. Zij stellen dat maatwerk nodig is om ‘een leven lang ontwikkelen’ goed vorm te geven. Het onderwijs moet de volgende kenmerken hebben: flexibel, toegankelijk, tijd- en plaatsonafhankelijk, in modules, en dual wat betreft de inhoud: op de werkplek, of in een andere combinatie van leren en werken (VNO-NCW, 2017).

⁸⁴ Hogeschool Windesheim (2017) ‘Flinke groei voor tweejarige Associate degree opleidingen’. Nieuwsbericht 15 september 2017

⁸⁵ Ministerie van Onderwijs (2017) *Voorstel Wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en enkele andere wetten met het oog op het omvormen van het Associate degree-programma tot zelfstandige opleiding (Wet invoering associate degreeopleiding) W7231.K-2*

⁸⁶ Zie ook het advies ‘Ontwikkelrichtingen voor het toekomstige politieonderwijs. Adviesrapport naar aanleiding van de Contourennota effectieve, toekomstbestendige opsporing’ van de Politieonderwijsraad (2016).

Tijdens gesprekken met vertegenwoordigers vanuit het hoger onderwijs is gebleken dat het thema Leven lang leren de komende jaren bij onderwijsinstellingen veel aandacht krijgt. Dit wordt onder meer vorm en inhoud gegeven door flexibilisering van opleidingen.

2.6.2. *Flexibilisering*

Om een leven lang leren te faciliteren, is flexibilisering van het onderwijsaanbod een belangrijke voorwaarde. Vooral in het deeltijd-hoger beroepsonderwijs heeft dit door de jaren heen veel aandacht gekregen. De komende jaren staat dit onderwerp nadrukkelijk op de agenda van de hogescholen en de universiteiten (Vereniging Hogescholen, 2015 en VSNU, 2015). De VSNU geeft aan dat een nauwe samenwerking met werkgevers en werkenden nodig is om de onderwijsvraag goed in kaart te brengen. Is er bijvoorbeeld behoefte aan een volledige, diplomagerichte opleiding, of is een kortere, flexibele cursus meer passend? (VNSU, 2017). Het eerdergenoemde initiatief van vouchers past in deze ontwikkeling. Studenten kunnen zich inschrijven voor delen van een hbo-opleiding, die in de vorm van modules worden aangeboden. Iedere module omvat 30 ECTS. Als de student vervolgens alle modules van een opleiding met goed gevolg afrondt, kan hij de modules 'stapelen' tot een diploma.

Een tweede experiment van het ministerie van Onderwijs voor het deeltijd hoger onderwijs betreft de pilots flexibilisering. In deze pilots kunnen bekostigde en niet-bekostigde instellingen experimenteren met maatwerk in hun onderwijsprogramma's. Vaste onderwijsprogramma's, waarbij een koppeling bestaat tussen het aantal studiepunten en het aantal uren studielast, worden losgelaten. In plaats daarvan beschrijft de instelling de opleiding in termen van leeruitkomsten: wat moet de studenten kennen en kunnen. De instelling kan zelf bepalen hoe de route naar het diploma er uit ziet en hierbij (meer) ruimte maken voor de wensen van de student. Door te sturen op output in plaats van op input en proces, ontstaat ruimte om te differentiëren in opleidingstrajecten en deze meer in te richten op maat van de individuele student of groepen studenten. Bij het werken met leeruitkomsten is sprake van leerwegaafhankelijke toetsing, waarbij de validiteit en betrouwbaarheid van de toetsing van groot belang zijn. Deze pilot komt deels voort uit de wens van regionale stakeholders om samen te met bekostigde hogescholen te kunnen werken aan de flexibilisering van het onderwijsaanbod. De pilot is van start gegaan in 2016 en duurt tot 2022.

De NVAO is betrokken bij de kwaliteitsborging van bovengenoemde experimenten.

2.6.3. *Verhouding tussen brede en specialistische vaardigheden*

De NVAO signaleert een toenemende aandacht voor de *T-shaped professional*. Hierbij staat de verticale balk van de T voor diepgaande vakspecifieke competenties van de professional. De horizontale balk staat voor bredere kennis op verschillende vakgebieden, en een aantal 'soft skills' zoals emotionele intelligentie. Dit betekent dat een *T-shaped professional* kan bouwen op specialistische kennis en vaardigheden op één (of meer) vakgebieden, maar ook over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen kan kijken (Cotter, 2014).

Bijlage A3. Lessen uit het buitenland

3.1. Inleiding

Om de Nederlandse situatie te kunnen vergelijken met wat er in landen om ons heen gebeurt, is gekeken naar hoe het politieonderwijs is ingericht in omliggende landen. Daarbij wordt antwoord gezocht op de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe is het politieonderwijs, met name het basispolitieonderwijs, ingericht?
- Hoe wordt er gezorgd voor aansluiting tussen de eisen vanuit enerzijds het politieberoep, het politiewerk en de politieorganisatie en anderzijds het politieonderwijs?
- Hoe ziet de relatie tussen politieonderwijs en regulier onderwijs eruit?
- Hoe vindt onderlinge afstemming plaats tussen verschillende onderwijsniveaus?
- Als er een kwalificatiestructuur of kwalificatieproces is, hoe ziet dat eruit en welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Welke recente, relevante ontwikkelingen zijn er (geweest)?

Selectie van de cases

Er zijn zeven cases geselecteerd om te bekijken: Engeland & Wales, Schotland, Denemarken, Noorwegen, Zweden, Finland en Nordrhein-Westfalen (Duitsland). Het gaat in alle gevallen om naburige Europese landen, die een politiesysteem hebben dat vergelijkbaar is met dat van Nederland. Al deze landen hebben immers een politiesysteem dat is gebaseerd op het zogeheten *consent paradigm* (instemmingsparadigma). Dit betekent dat de politie in het betreffende land (of: landsdeel, deelstaat – hierna: land) een breed mandaat heeft, werkt in en ten dienste van de gemeenschap, maatschappelijk betrokken is, en gericht is op bevordering van de veiligheid en het welzijn van burgers, met inbegrip van misdaadbestrijding en ordehandhaving (Van Dijk et al. 2015)⁸⁷. Al deze landen hebben, net als Nederland, recent een wijziging van het bestel en/of het onderwijsstelsel doorgevoerd. Een laatste criterium was of er voldoende en toegankelijk bronnenmateriaal was.

Bronnenmateriaal

Voor alle landen is gebruik gemaakt van bronnen in de landstaal en in het Engels. Waar nodig is aan vertegenwoordigers van de betreffende landen per e-mail om inlichtingen gevraagd.

Typering politiebestel

Om enig inzicht te geven in de context waarbinnen het politieonderwijs gestalte krijgt, is per land een korte typering van het politiebestel opgenomen. Daarin wordt beschreven op welk niveau de politie is georganiseerd (nationaal/landelijk of regionaal). Verder is aangegeven hoe de functionele en territoriale geleding eruit ziet: welke landelijke of regionale dienstonderdelen zijn er, is er een onderverdeling naar geografische eenheden, en zo ja, is daarbij sprake van decentralisatie (de eenheden hebben een zekere mate van autonomie ten opzichte van het nationale niveau) of deconcentratie (de eenheden zijn ondergeschikt aan de nationale leiding). Verder is een schatting gemaakt van het aantal uitvoerende politiemedewerkers (dus exclusief ondersteuning) per 100.000 inwoners. Dit vanwege de mogelijke relatie van de 'agentdichtheid' met het takenpakket en daarmee het opleidingsniveau van politieagenten. Het cijfer per land is afgezet tegen een gemiddeld cijfer voor Europese landen van 386 agenten per 100.000 inwoners in 2011 (2006: 371) ontleend aan de literatuur (geciteerd in DeVroe et al. 2017, p. 30 e.v.). Voor alle beschreven landen is de score lager dan dit gemiddelde. Ook Nederland, met een score van 230 in 2011, blijft onder dit gemiddelde (DeVroe et al. 2017, p. 35). Let wel: deze cijfers zijn niet meer dan indicatief. Er is niet gekeken naar de takenpakketten, het werkaanbod ('misdadniveau') en in hoeverre andere organisaties dan de politie (bijvoorbeeld gemeenten, particuliere beveiligers of centrale politiediensten) naast de politie

⁸⁷ Dit in tegenstelling tot het *control paradigm* (beheersingsparadigma) waarin de politie een smaller mandaat heeft met sterke nadruk op ordehandhaving, criminaliteitsbestrijding en contraterrorisme, en waar de politie op afstand staat van de gemeenschap. Het Franse politiesysteem is hiervan een voorbeeld.

onderdelen van de politiefunctie uitoefenen⁸⁸. Per land is tot slot vermeld of de politie standaard is uitgerust met een handvuurwapen of niet. Ook hier ligt mogelijk een relatie met opleidingseisen.

Beschrijving opleidingen

Per land wordt aandacht besteed aan de basispolitieopleiding en aan aanvullende opleidingen. De nadruk ligt echter steeds op het eerste onderwerp. Verder wordt beschreven welke partijen, behalve de aanbieders van het onderwijs, een rol spelen, bijvoorbeeld ten aanzien van vaststelling van curricula, kwaliteitszorg en accreditering. Waar dat speelt, wordt aandacht besteed aan nieuwe ontwikkelingen.

Vergelijkbaarheid opleidingsniveaus en diploma's

Bij het beschrijven van instroomeisen, opleidingsniveaus en het niveau van diploma's is steeds gebruik gemaakt van de door het betreffende land gehanteerde niveau-aanduidingen en het overeenkomstige niveau in het *European Qualification Framework* (EQF) en/of het Nederlandse kwalificatieraamwerk NLQF. Voor de 'omrekening' is gebruik gemaakt van gegevens van Nuffic⁸⁹ en het EQF-portal van de Europese Commissie (<https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>).

In tabel 3.1 zijn de voornaamste bevindingen met betrekking tot het basispolitieonderwijs in de betrokken landen samengevat.



3.2. Politieonderwijs in het Verenigd Koninkrijk

Voor de beschrijving van het politieonderwijs in het Verenigd Koninkrijk is het nodig onderscheid te maken naar de verschillende delen van dit land. Engeland samen met Wales, Schotland en Noord-Ierland verschillen wat betreft hun politiebestel en het daarmee samenhangende politieonderwijs. In dit stuk blijft Noord-Ierland buiten beschouwing.

3.2.1. De politie in Engeland & Wales in vogelvlucht

In Engeland en Wales zijn er 41 regionale politiekorpsen waarvan het werkgebied samenvalt met de 41 administratief-bestuurlijke eenheden (*counties*). Daarnaast kent de City of London een apart politiekorps (*City of London Police*) en is de *Metropolitan Police* belast met het reguliere politiewerk in *Greater London*. Deze 43 korpsen zijn in hoge mate zelfstandig en opereren los van elkaar. Het ministerie van Binnenlandse Zaken (Home Office) is verantwoordelijk voor de richtlijnen waaraan politiekorpsen moeten voldoen. Sinds 2011 zijn rechtstreeks gekozen *Police and Crime Commissioners* (PCCs) verantwoordelijk voor het budget en de doelstellingen van de korpsen. Naast de territoriaal georganiseerde politiekorpsen zijn er vijf korpsen die landelijk werken, waaronder *British Transport Police*. Deze korpsen vallen niet onder het Home Office maar onder de betreffende vakministeries. In 2012 telde de politie in Engeland en Wales ruim 132.000 uitvoerende politiemedewerkers, wat neerkomt op 248 politiemedewerkers per 100.000 inwoners. Dit is onder het gemiddelde van de Europese landen van 386 in 2011 (DeVroe et al. 2017, p. 41). Politieagenten in Engeland en Wales beschikken niet standaard over een handvuurwapen.

3.2.2. Basisopleiding in Engeland & Wales

Voor 2005 kenden Engeland & Wales (hierna: Engeland) een door het Home Office verzorgde basisopleiding. Sinds 2005 hebben korpsen ruimte om zelf hun basisopleiding te geven binnen de kaders van het *Initial Police Learning and Development Programme* (IPLDP – zie hierna). Die ruimte heeft ertoe geleid dat sommige korpsen de basisopleiding naar een hoger niveau hebben gebracht

⁸⁸ Zie voor een uitgebreide vergelijking van landen wat betreft poliesterkte bijvoorbeeld: Haagsma et al. (2012).

⁸⁹ Nuffic is de Nederlandse organisatie voor internationalisering in de gehele onderwijsketen. Zij vergelijkt buitenlandse diploma's op het niveau van havo, vwo en hoger onderwijs met het Nederlandse onderwijssysteem. Nuffic is voor deze taak aangewezen door het Ministerie van OCW.

door samenwerking met reguliere onderwijsinstellingen op het gebied van middelbaar en hoger beroepsonderwijs (Heslop 2013).

Als gevolg van de regionale autonomie met betrekking tot de basisopleiding is er op het moment geen standaardopleidingseis ten aanzien van de toetreding tot één van de 43 korpsen maar verschilt dit per korps. Sommige korpsen laten kandidaten toe met een vooropleiding op EQF-niveau-3 (*A-C grade GCSEs / level 2*), terwijl andere korpsen vragen om een vooropleiding op EQF-niveau-5 (*diplomas or foundation degrees / level 5*). Uit onderzoek komt naar voren dat nieuwe aanmelders steeds hoger zijn opgeleid. Zo zou 38% van degenen die zich aanmelden bij een politiekorps een vooropleiding hebben op EQF-niveau 6 (*bachelor or post-graduate qualification / level 6*)⁹⁰. Kandidaten voor een baan bij de politie moeten voldoen aan formele (nationaliteit) en fysieke eisen. Selectie vindt plaats op basis van medische en psychologische tests en assessments. Kandidaten komen in dienst als aspirant-agent (*probationer constable*). Een onderzoekscommissie van het Lagerhuis pleit voor één centraal systeem voor recrutering voor Engeland & Wales, zoals dat al bestaat in Schotland, en in andere professies in Engeland & Wales, zoals *nursing* (House of Commons, 2017).

Het curriculum voor de basisopleiding bestaat uit drie programma's die opleiden tot politieagent bij één van de regionale korpsen (*Police Constable - PC*), of tot *Police Community Support Officer* (PCSO) of tot politieagent bij één van de landelijke korpsen (*Special Constable*). We beperken ons tot de basisopleiding voor PC.

Kandidaten doorlopen het eerder genoemde IPLDP. Dit is een duale opleiding van twee jaar met ongeveer 35 weken voor leren buiten het klaslokaal, zoals 80 uur contact met gemeenschappen (inclusief stationering), veiligheidstraining, training in eerstehulpverlening en toeleiding naar een werkplek. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van een scala aan leermethoden (*'blended learning'*). Het curriculum van 10 modules is landelijk vastgesteld door het *College of Policing* (CoP)⁹¹ en beschreven in leeruitkomsten voor elke module van het programma. Korpsen zijn vrij om te bepalen of ze de nationale leermiddelen gebruiken of zelf ontwikkelde leermiddelen of een combinatie van beide, als de opleiding maar voldoet aan de landelijke eindtermen. In 2010 is het *Diploma in Policing* ingevoerd als minimale nationale kwalificatie die is ingeschaald in het *Regulated Qualifications Framework* (RQF) en wordt afgegeven door zogeheten Awarding Bodies⁹², daartoe erkende instellingen. Het diploma op (hoogstwaarschijnlijk) EQF-5 niveau is een voorwaarde om te worden aangesteld als politieagent. De korpsen zijn er verantwoordelijk voor dat studenten de aanvullende (praktijk)eisen van het IPLDP behalen. Naar aanleiding van rapportages van *Her Majesty's Inspectorate of Constabulary* (HMIC) zijn er kritische geluiden over de mate waarin de regionale korpsen zich houden aan de richtlijnen van het CoP (House of Commons, 2017).

Naast de hiervoor beschreven traditionele manier van toetreding tot een regionaal politiekorps in Engeland en Wales via het behalen van het *Diploma in Policing*, zijn er de volgende routes:

- Het behalen van het *Certificate of Knowledge of Policing* via een door het CoP gecertificeerde opleidingsinstelling⁹³, gevolgd door een schakeltraject naar het IPLDP en het *Diploma in Policing*. Het *Certificate* is een kwalificatie op level 3 (EQF 4) staat gelijk aan het kennis- en begripdeel van het *Diploma in Policing*. Dat maakt het mogelijk dat studenten gebruik maken van door het CoP toegelaten reguliere opleidingsinstellingen (Hallenberg & Cockroft 2014), waaronder instellingen voor hoger onderwijs die deze kwalificatie aanbieden als deel van een breder programma.

⁹⁰ "All new police officers in England and Wales to have degrees", 15 december 2016, <http://www.bbc.com/news/uk-38319283>.

⁹¹ The College of Policing is operating as the Central Authority Executive Services for the design and implementation of Initial Police Learning for Home Office forces in England and Wales (CoP 2013).

⁹² OCR (tot 2016), City and Guilds, Pearson, Skills for Justice Awards en ProQual (CoP, FOIA 2016-0012).

⁹³ Via het *Approved Provider Scheme Higher Education Establishments*. Ook via leren-op-afstand / e-learning behoort tot de mogelijkheden.

- Het behalen van een Foundation Degree (level 5 / EQF 5) en het afronden van het IPLDP met een diploma voor *Special Constable*, met daarna het volgen van een kort schakeltraject waarin het accent ligt op het werken in de context van een politieagent bij een regionaal korps.
- Toetreding als PCSO en het doorlopen van een schakeltraject naar het IPLPD en het *Diploma in Policing*, met erkenning van verworven competenties.
- Toetreding als *Special Constable* en het doorlopen van een schakeltraject naar het IPLPD en het *Diploma in Policing* (CoP, website).

3.2.3. Vervolgopleiding in Engeland & Wales

In aansluiting op de basisopleidingen heeft het CoP in samenwerking met opleidingsinstituten een uitgebreid portfolio van aanvullende specialistische opleidingen en trainingen ontwikkeld. Deze kunnen op verschillende locaties of op afstand worden gevolgd. Het betreft bijvoorbeeld opleidingen op het gebied van bevelvoering, contraterrorisme, cybercrime, intelligence en leiderschap. Opleidingsinstellingen hebben een licentie van het CoP nodig om deze opleidingen te mogen aanbieden.

Het *National Police Promotions Framework* (NPPF) is een systeem voor bevordering van *Sergeants* en *Inspectors* en bestaat uit vier stappen, eindigend in tijdelijke promotie tot de hogere rang waarin de kandidaat in de praktijk wordt beoordeeld. Er zijn twee kwalificaties: *Certificate in Police First Line Management* (level 4 - *Sergeant*) en *Certificate in Police Management* (level 5 - *Inspector*). Beide opleidingen zijn op EQF-5 niveau.

Het *Senior Leadership Programme* (SLP) is een aanvullende opleiding die kan worden gevolgd vanaf de rang van *Chief Inspector*. Voor medewerkers van Home Office-korpsen wordt deelname betaald door het korps. Het SLP is niet geaccrediteerd, maar kan in combinatie met twee aanvullende modules leiden tot het *Certificate in Strategic Management*, een diploma dat gelijkwaardig is aan level 7 (EQF 7) (CoP 2016-FOIA).

3.2.4. Recente ontwikkelingen

In februari 2016 heeft het *College of Policing* besloten tot het ontwikkelen van een *Policing Education Qualifications Framework* (PEQF). Dit ter ondersteuning van de verdere ontwikkeling van politiewerk als een professie door middel van een landelijk coherente aanpak in het erkennen en waarderen van de opleidingseisen voor politiewerk. Verder is het College in gesprek met 12 universiteiten over het verzorgen van politieonderwijs. Vanaf 2020 zullen er drie opties zijn voor toetreding tot de politie:

- Een betaalde leertijd (*apprenticeship*) voor PCs waarin zij 80% van de tijd doorbrengen in de frontlinie en 20% van hun tijd besteden aan het behalen van hun graad als PC (*Police constable degree apprenticeship – level 6 / EQF 6*);
- Een specifieke graad in *policing* zoals die ook voor andere professies bestaat (*Pre-join professional policing degree – level 6 / EQF 6*)
- Een programma voor *graduates*, betaald door het politiekorps (*Post-graduate certificate 60 credits at level 7 / EQF 7*).

Vanaf 2020 zal er voor hogere rangen die promotie hebben gemaakt een aantal mogelijkheden worden gecreëerd om op kosten van het korps de in hun rol benodigde kwalificaties te behalen, zoals:

- een 12 maanden durende leertijd voor leiderschap en management (voor *Sergeants*);
- een vergelijkbare kwalificatie voor *Inspectors* maar op een hoger niveau en voor *Superintendants* op masterniveau (EQF 7).

De veranderingen zijn in de eerste plaats ingegeven door een langer bestaande wens vanuit de politietop en de regering om het uitvoerende politiewerk te professionaliseren en de beloning meer te baseren op bekwaamheden dan op dienstjaren. Tegelijkertijd zou daarmee de 10 à 15% hogere beloning van politieagenten in vergelijking tot medewerkers in verwante sectoren als noodhulpverlening en het leger, worden gerechtvaardigd. In de tweede plaats geldt de overweging dat

de aard van het werk een hoger opleidingsniveau vraagt. Daarbij worden vooral genoemd: de aanpak van internetmisdrijven en van misdrijven die samenhangen met kwetsbaren, zoals verborgen seksueel misbruik⁹⁴.

3.2.5. Rollen en verantwoordelijkheden binnen Engelse het politieonderwijs

De basispolitieopleiding in Engeland en Wales wordt (nog) verzorgd door de regionale politiekorpsen en reguliere onderwijsinstellingen met een licentie van *het College of Policing*. Aanvullende functiegerichte opleidingen worden ontwikkeld door het CoP en kunnen worden aangeboden door onderwijsinstellingen met een licentie. De leiderschapsopleiding voor hogere rangen kan worden gevolgd aan instellingen voor hoger onderwijs. Het CoP fungeert als centraal gezag en uitvoerder voor het ontwerpen en invoeren van de basispolitieopleiding voor de 43 Home Office-korpsen in Engeland en Wales, onafhankelijk van de regering. Anders dan de naam misschien suggereert is dit geen politieacademie, maar een 'brancheorganisatie' belast met taken op het gebied van onderwijs en professionalisering. Taken van de voormalige *Central Police Training and Development Authority* (Bramshill) en van het *National Police Improvement Agency* zijn in 2011 door het CoP overgenomen. Het bestuur van het CoP bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, de directeur van het bureau en vier directeuren uit verschillende sectoren, een *Chief Constable*, een stafmedewerker van de politie, een politiemedewerker van de rang van *Superintendent* of hoger, een politiemedewerker van één van de politiefederaties en een *Police and Crime Commissioner*. Het CoP zorgt ook voor de kwaliteitsbewaking van het initieel onderwijs via het *Quality Assurance Scheme for Training, Learning and Development in the Police Service*, onderdeel van het *Police Service Quality Assurance Scheme* (CoP 2017). Zoals gezegd, er zijn hier en daar kritische geluiden over de mate waarin de regionale korpsen zich houden aan de richtlijnen van het CoP (House of Commons, 2017).



3.3. Politieonderwijs in Schotland

Het rechtssysteem, politiebestel en politieonderwijs in Schotland kennen eigen karakteristieken. Het Schotse model wijkt af van dat in Engeland & Wales.

3.3.1. De politie in Schotland in vogelvlucht

Schotland heeft sinds 1 april 2013 een nationaal politiekorps (*Police Service of Scotland*) met een korpschef aan het hoofd. Het korps is onderverdeeld in 13 afdelingen met aan het hoofd een *Local Police Commander*. Tot 2013 kende Schotland acht regionale korpsen. Het korps legt verantwoording af aan de *Scottish Police Authority* en aan het Schotse *Home Office*. Met bijna 17.250 politieagenten in 2016 komt Schotland uit op 326 agenten per 100.000 inwoners. Dat is onder het gemiddelde voor Europese landen van 386 berekend over 2011 (*Police officer quarterly strength statistics Scotland 2017*; DeVroe et. al 2017, p. 59). Schotse politieagenten beschikken niet standaard over een handvuurwapen.

3.3.2. Basisopleiding in Schotland

Het politieonderwijs in Schotland wordt verzorgd door de Schotse Politieacademie gevestigd in Tulliallan Castle bij Edinburgh. Daar vindt ook de recruitering plaats voor geheel Schotland. Er zijn geen toelatingseisen wat betreft vooropleiding; wel ten aanzien van nationaliteit (Brits), fysieke gesteldheid en specifieke eigenschappen die nodig zijn voor de uitvoering van het politievak. Ook is een rijbewijs vereist. Selectie van kandidaten vindt plaats op basis van drie testen.

De basisopleiding tot politiemedewerker in Schotland is modulair van opbouw, duurt twee jaar en is dual van karakter: de modules vinden afwisselend plaats aan de Schotse Politieacademie in Tulliallan, in trainingscentra in het land en in de praktijk. Kandidaten komen in dienst als aspirant-agent (*probationer constable*). De opleiding start met een 12 weken-durende module aan de

⁹⁴ <https://www.theguardian.com/uk-news/2016/dec/15/new-police-officers-face-degree-requirement>

Politieacademie, waarna examens en tests moeten worden afgelegd. Daarna volgt een aantal dagen training op ICT-gebied in één van de trainingscentra. Module 3 behelst de operationele fase, waarin agenten-in-opleiding in de praktijk worden ingezet onder begeleiding van een tutor, terwijl hun prestaties worden beoordeeld door de tutor en een brigadier. Een door de aspirant bij te houden portfolio vormt de basis voor een assessment in een latere fase. Gedurende deze module moeten de aspiranten een aantal online leermodules afronden. Module 4 behelst opnieuw training in de praktijk en module 5 is een afrondende module aan de Politieacademie. De basisopleiding is ingeschaald op level 7 (EQF 5).

3.3.3. Vervolgopleidingen

De Schotse Politieacademie biedt verschillende mogelijkheden voor verdere ontwikkeling via verschillende trainingen en opleidingen, bijvoorbeeld op het gebied van:

- Leiderschap en management;
- Recherche, werken onder dekmantel en misdaadpreventie;
- Verkeer;
- Misdaad- en informatieanalyse, ICT.

Veel van deze modules zijn geaccrediteerd door de *Scottish Qualifications Authority* (SQA) of ingeschaald in het *Scottish Credit and Qualifications Framework* (SCQF). De gespecialiseerde opleidingen ter voorbereiding voor hogere functies (rangen) bevinden zich op het Schotse degree level (8) wat overeenkomt met het EQF-5 niveau. Voor alle trainingen en opleidingen gelden de bepalingen van het *Police Scotland National Framework for Quality Assurance in Training and Education*.

De acht Schotse universiteiten⁹⁵ bieden de mogelijkheid tot het behalen van een *Bachelor in Policing* op level 9 en 10 (EQF 6). De University of Stirling is de enige aanbieder in Schotland van de masteropleiding *International Policing / Peace Support Operations* (EQF 7).

3.3.4. Rollen en verantwoordelijkheden binnen het politieonderwijs

De Schotse Politieacademie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de basispolitieopleiding en aanvullende specialistische opleidingen, en voor de kwaliteitsbewaking van de eigen opleidingen en trainingen. De Schotse universiteiten zijn aanbieders van de bacheloropleidingen, met de universiteit van Stirling als enige aanbieder van een politieke master. De eindverantwoordelijkheid voor het politieonderwijs ligt bij de Politie Schotland (het werkveld), de *Scottish Police Authority* en de *Home Office*.



3.4. Politieonderwijs in Denemarken

In de afgelopen jaren heeft het basispolitieonderwijs in Denemarken een aantal wijzigingen doorgemaakt. Deze, en de achtergronden daarvan, beschrijven we in paragraaf 3.4.2. Daarna besteden we in paragraaf 3.4.3 aandacht aan de inhoud van de huidige basisopleiding. We starten met een korte typering van het Deense politiebestedel.

3.4.1. De Deense politie in vogelvlucht

Denemarken heeft sinds 2007 een nationaal politiekorps (*Politiet*) met aan het hoofd een korpschef. Voorheen kende het land decentrale politie met 54 regio's. Het korps bestaat uit een centrale staf en 12 gedeconcentreerde eenheden die onder leiding staan van een directeur. Twee eenheden (Groenland en Faroer-eilanden) hebben een politiechef aan het hoofd. De Deense politie valt onder het ministerie van Justitie. Naast de organisatie in districten zijn er enkele organisaties die werken op landelijk niveau.

⁹⁵ De universiteiten van Dundee, Edinburgh, Edinburgh Napier, Glasgow, Glasgow Caledonian, Heriot-Watt, Robert Gordon, St Andrews, Stirling, Strathclyde and West of Scotland. Deze werken op onderzoeksgebied samen in het Scottish Institute of Policing Research (SIPR), waarin ook de politie en de Police Authority partners zijn.

Dit zijn:

- *Rigspolitiet* – voor budget en accountancy, huisvesting en gegevensbeheer;
- *Politiets Efterretningstjeneste* – voor taken op het gebied van nationale veiligheid en intelligence;
- *Politiets Aktionsstyrke* – de specialistische interventie-eenheden.

In 2011 telde de Deense politie bijna 11.000 uitvoerende politiemedewerkers, wat neerkomt op 196 politieagenten per 100.000 inwoners. Dit is onder het gemiddelde van de Europese landen (386 in 2011) (DeVroe et al. 2017, p. 53). Deense politieagenten zijn standaard uitgerust met een handvuurwapen.

3.4.2. Basisopleiding in Denemarken: veranderingen en hun achtergrond

In de afgelopen jaren heeft de basispolitieopleiding in Denemarken een aantal wijzigingen doorgevoerd. In 2010 is de Deense politie- en justitieketen grondig hervormd. Deze hervorming heeft ook doorgewerkt in het politieonderwijs. Al eerder was het de wens van de Deense politie én de politiek om het opleidingsniveau van de basisopleiding te verhogen. Vanaf 2003 is een verhoging van het niveau van de basisopleiding voorbereid, richting EQF-niveau 6 (hbo-bachelorniveau). Met ingang van 2014 is de basisopleiding een 3-jarige bacheloropleiding op EQF-niveau 6. Deze opleiding voldoet aan alle accrediterings- en kwaliteitseisen die de Deense overheid stelt aan opleidingen in het hoger onderwijs (Zweedse overheid, 2016). De basisopleiding wordt aangeboden door *Politiskolen*, die gevestigd is in Brøndby. In 2015 heeft de Deense overheid besloten om de structuur van het politieonderwijs opnieuw te veranderen.

Met ingang van 2016 is de basisopleiding een opleiding van 2 jaar, gesitueerd op het niveau van *erhvervsakademi* (EQF-niveau 5, Associate Degree). Instroomeis is het diploma voortgezet onderwijs (vwo-niveau). Inhoudelijk lijkt de nieuwe 2-jarige opleiding sterk op de 'oude' 3-jarige bacheloropleiding. Een belangrijk verschil tussen de twee opleidingen is dat de 2-jarige opleiding geen afsluitend bachelor-onderzoek bevat. Daarnaast is de opleiding inhoudelijk verder gecomprimeerd. Als vervolg op de basisopleiding wordt bij- en nascholing verplicht, waardoor de gewenste verhoging van het competentieniveau van politiemedewerkers alsnog plaatsvindt. Ook wordt ingezet op gespecialiseerde opleidingen op hoger niveau, bijvoorbeeld op het gebied van opsporing, cybercrime of preventie (Ministerie van Justitie, 2015). De politie zoekt voor opleidingen voor bij- en nascholing samenwerking met geaccrediteerde onderwijsinstellingen uit het regulier onderwijs in Denemarken (Bjørnholdt, 2015).

De verkorting van de basispolitieopleiding kan worden geplaatst in een breder kader van afspraken op het gebied van (nationale) veiligheid. Andere afspraken betreffen onder meer de inzet tegen terrorisme, cybercrime en *outlaw motor gangs*, een grotere vraag naar politiemedewerkers vanwege een grote vervangingsvraag en een versterking van de grensbewaking. Naast het al bestaande opleidingscentrum in Brøndby wordt ook een opleidingscentrum opgezet in het westen van Denemarken. Op beide locaties wordt de basispolitieopleiding aangeboden (Deense overheid, 2015). Door de opleiding in te korten, kan de politie sneller beschikken over opgeleide politiemedewerkers. Dit is met name van belang in de regio Kopenhagen, waar terrorismedreiging constante aandacht vraagt. Tegelijkertijd zet de politie in op het verhogen van het competentieniveau van hun medewerkers via verplichte bij- en nascholing (Deense overheid, 2015).

Er worden vraagtekens gezet bij de verwachte effectiviteit van deze maatregel, bijvoorbeeld door Bloksgaard en Prieur (2015). Zij merken op dat het ook bij een verkorte opleiding een aantal jaar duurt, voordat de politie over de afgestudeerden kan beschikken. De politie wijst erop dat met deze wijziging de focus verschuift van de brede basisopleiding naar een meer doelgerichte specialisatie, die na de basisopleiding plaatsvindt. Daarnaast vragen niet alle politietaken om een opleiding op bachelorniveau. Met de nieuwe opleidingsstructuur verwacht de politie beter tegemoet te kunnen komen aan de variëteit van politietaken en de verschillende opleidingsniveaus die daarvoor nodig zijn (Bjørnholdt, 2015).

3.4.3. Basisopleiding in Denemarken: inhoud

De basisopleiding is verdeeld in drie periodes van ieder 8 maanden. De tweede periode vindt volledig plaats in de eenheden, waarbij de student een salaris ontvangt. Tijdens de twee theoretische periodes kan de student in aanmerking komen voor studiefinanciering van de Deense overheid.

De inhoud van de opleiding is op hoofdlijnen als volgt (Politiskolen 2016a).

Periode I (voltijds op de politieschool)

Hierin komen onderwerpen als rijvaardigheden, macht en autoriteit, inzet van machtsmiddelen en conflicthantering, surveillance, juridische grondslagen van politiewerk, rapporteren, schieten en geweldshandelingen aan bod. Bij succesvol afsluiten van de eerste periode ontvangt de student een certificaat, waarmee hij toegelaten wordt tot de tweede (praktijk)periode.

Periode II (voltijds in de eenheden)

Tijdens de tweede periode brengen de studenten hun verworven kennis en vaardigheden in de praktijk in één van de eenheden, onder begeleiding van een ervaren politiemedewerker. De student draait mee in de diensten voor noodhulp en surveillance en schrijft rapportages over zijn verrichte taken. Daarnaast verdiept hij zich in bijvoorbeeld de opsporing of preventie. Ter afsluiting van de praktijkperiode schrijft de student een korte rapportage, die hij mondeling verdedigt.

Periode III (voltijds op de politieschool)

In de laatste periode vindt een verdere verdieping plaats van de thema's uit de eerste en tweede periode. Daarnaast is er aandacht voor Engels, cybercrime, culturele diversiteit, ethiek en maatschappij en 'relatie-/ netwerkvaardigheden' in de vorm van preventie, misdaad en straf en kwetsbare groepen. De periode wordt afgesloten met een onderzoekswEEK en een examenproject. Als resultaat van de laatste periode moeten de studenten aantonen dat ze, met behulp van theoretische en methodologische vaardigheden, zelfstandig en analytisch kunnen reflecteren over politiewerk.

3.4.4. Nieuw: korte opleiding voor politiecadet

Met ingang van 1 maart 2017 wordt een nieuwe kortere opleiding voor politiemedewerker aangeboden: de politiecadet. De opleiding komt voort uit bijgestelde ambities van de Deense overheid op het gebied van (publieke) veiligheid, met name voor grensbewaking en de bewaking van joodse instellingen. De opleiding tot politiecadet duurt 6 maanden en wordt volledig aangeboden aan de *Politiskolen*. Tijdens de opleiding komen de meeste onderwerpen aan bod, die ook tijdens de basispolitieopleiding worden aangeboden. Deze worden echter geplaatst in de context van grensbewaking, bewaking en arrestantenvervoer, aangezien de gediplomeerden op die taken worden ingezet (Deense overheid, 2016 en Rijkspolitie, 2017)⁹⁶. Over het eindniveau van de opleiding is geen informatie te vinden.

3.4.5. Bij- en nascholing

Op het gebied van bij- en nascholing zijn er verschillende mogelijkheden. *Politiskolen* biedt interne opleidingen van variërende opleidingsduur, op allerlei vakgebieden. Daarnaast werkt de Deense politieacademie samen met andere reguliere Deense onderwijsinstellingen voor bij- en nascholing. Op deze manier kunnen politiemedewerkers reguliere diploma's behalen, bijvoorbeeld in criminologie, projectmanagement en leiderschap.

3.4.6. Vervolgopleidingen

Voor de hervorming van 2016 kende het politieonderwijs al een aantal leiderschapsopleidingen binnen het regulier hoger onderwijs. Deze zijn in de nieuwe opleidingsstructuur gehandhaafd.

⁹⁶ Voor de opleiding gelden geen specifieke instroomeisen wat betreft niveau. Wel wordt een test afgenomen om de kennis en beheersing van het Deens vast te stellen.

3.4.7. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden

Het politieonderwijs valt onder het ministerie van Justitie. De aanbieder van het onderwijs, *Politiskolen*, is onderdeel van de Rijkspolitie (*Rigspolitiet*), afdeling HR.

Als uitgangspunt voor de basisopleiding maakt *Politiskolen* gebruik van de grondslagen van regelgeving van het regulier onderwijs, zoals die zijn vastgesteld door het Deense Ministerie van Onderwijs en Wetenschap (*Politiskolen* 2016a, Deense overheid 2016c, art. 16, Deense overheid 2016b). Dit betekent het volgende:

- Het curriculum wordt vastgesteld door *Politiskolen*, binnen de kaders die het Ministerie van Onderwijs daarvoor stelt (Deense overheid 2016c, art. 16)
- *Politiskolen* bereidt wijzigingen in het curriculum voor (Deense overheid 2016c, art. 16). Ingrijpende voorgenomen wijzigingen moeten echter worden voorgelegd aan de raad van externe examinatoren, die de onderwijsinstelling conform de wet moet hebben⁹⁷.
- De raad van externe examinatoren adviseert het bestuur van de onderwijsinstelling over de kwaliteit en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding (Deense overheid 2016b, art. 23).
- De politie-eenheden zorgen voor begeleiding van de studenten tijdens hun praktijkperiode.
- Het diploma wordt afgegeven door *Politiskolen* (Deense overheid 2016b, art. 37).

Het borgen van het vakinhoudelijke en pedagogische niveau van de opleiding is de verantwoordelijkheid van de Rijkspolitie, evenals de kwaliteitszorg (Deense overheid, 2015)⁹⁸.



3.5. Politieonderwijs in Noorwegen

Noorwegen kent verschillende opleidingen binnen het politieonderwijs. In onderstaande passages worden deze kort beschreven, waarbij de nadruk ligt op de basispolitieopleiding. Ook wordt aandacht besteed aan de verdeling van verantwoordelijkheden en rollen binnen het politieonderwijs.

3.5.1. De Noorse politie in vogelvlucht

De Noorse politie (*Politi- og lensmannsetaten*) bestaat uit een centraal directoraat (*Politidirektoratet*), zeven functionele eenheden en 27 districten. De politie als overheidsdienst valt onder het ministerie van Justitie en Openbare Veiligheid (*Det kongelige justis- og beredskapsdepartement*). Het directoraat wordt geleid door een directeur politie (*Politidirektør*). Het directoraat heeft de volgende taken:

- uitvoeren van overheidsbeleid op het gebied van de politie;
- het beheer van regelgeving en middelen;
- inhoudelijk adviseur voor het Ministerie van Justitie en andere (publieke) partijen;
- de aansturing van de politie.

De Noorse politie telt naar onze schatting ongeveer 10.000 uitvoerende politieagenten op een totale omvang van ruim 15.000 medewerkers in 2016. Bij een bevolkingsomvang van ruim 5,2 miljoen inwoners in dat jaar komt dit neer op ongeveer 192 politieagenten per 100.000 inwoners, wat ver onder het gemiddelde cijfer van 386 ligt van Europese landen in 2011 (DeVroe et al. 2017, p. 41). Tussen 2011 en 2016 groeide het personeelsbestand met 17%. De Noorse politie heeft een breed mandaat waarvan ook grenscontrole, de coördinatie bij rampen, en zowel opsporing als vervolging deel uitmaken. Noorse politieagenten beschikken niet standaard over een handvuurwapen.

⁹⁷ Aan de examinatoren wordt een aantal eisen gesteld. Zo moet minimaal een derde van hen buiten de onderwijsinstelling werken. Ook moeten zij beschikken over relevante vakinhoudelijke expertise (Deense overheid 2016c, art. 23)

⁹⁸ *Politiskolen* valt onder de Rijkspolitie. Daarmee kan hiermee bedoeld worden dat de *Politiskolen* verantwoordelijk is voor kwaliteitszorg. Dit is echter niet rechtstreeks te achterhalen.

3.5.2. Basispolitieopleiding in Noorwegen

De centrale opleidingslocatie voor het politieonderwijs in Noorwegen is het *Police University College (Politielhøgskolen)*, hierna: PUC). De huidige basisopleiding tot politiemedewerker wordt aan het PUC aangeboden. De opleiding is gestart in 1992 en is sinds 1995 door de Noorse overheid erkend als reguliere hogeschoolopleiding. Met de invoering van de Bachelor-Masterstructuur in de beginjaren 2000, wordt de opleiding sinds 2004 afgerond met een erkend bachelordiploma (EQF-niveau 6, hbo-bachelor). De opleiding voldoet aan wet- en regelgeving uit het Noorse regulier onderwijs en is door NOKUT geaccrediteerd als erkende onderwijsinstelling⁹⁹. Het onderwijs valt formeel onder het Ministerie van Justitie en Openbare Veiligheid (Ministerie van Justitie, 2004-2005).

De opleiding wordt in voltijd gevolgd, en duurt 3 jaar (180 ECTS). Het volledige tweede jaar wordt besteed aan praktijkvorming in een politie-eenheid. Tijdens dit praktijkjaar blijft de student in verbinding met het PUC via een digitaal leerplatform. De overige twee jaren volgen de studenten voltijdsonderwijs aan het PUC. Het PUC kent vier opleidingslocaties.

Studenten worden in de basisopleiding opgeleid tot generalist. Dit is al een aantal jaren het geval, in lijn met een voorstel van het Ministerie van Justitie in 2004¹⁰⁰. Wel stelde een Justitie-commissie, in reactie op dit voorstel, dat verdere specialisatie in de toekomst verwacht wordt. De commissie zag hiervoor verschillende mogelijkheden. Ten eerste kon de opleiding aan het PUC verder ontwikkeld worden. Daarnaast kon verdere specialisatie worden bereikt door het werven van (civiel aangestelde) vakspecialisten (Justitiecommissie 2005-2006).

Tijdens de opleiding verwerft de student basisvaardigheden voor de politietaken preventie, criminaliteitsbestrijding en het bevorderen van de veiligheid. Hierbij nemen de studenten de rechtszekerheid en veiligheid van burgers in acht, evenals het maatschappelijk belang. De student legt de basis voor continue leren en een leven lang ontwikkelen door het uitoefenen van het beroep. Dit krijgt vorm op de volgende manieren: door het gebruik van afwisselende leervormen, een passend kennisniveau, kritische reflectie, kritisch omgaan met informatie, wetenschappelijke methodes en discussie (PUC, jaartal onbekend).

De opleiding richt zich op de volgende vijf aandachtsgebieden:

- politie en samenleving (27 ECTS)
- methodologie (22 ECTS)
- handhaving en paraatheid (operationele taken, 67 ECTS)
- taken op het gebied van preventie (20 ECTS)
- opsporing (44 ECTS).

(Police University College, 2014).

3.5.3. Achtergronden bij de basisopleiding

Zoals eerder beschreven, leidt de basisopleiding op tot generalist. In 2008 signaleerde het Ministerie van Justitie dat de rollen en taken van generalist door de jaren heen veranderen. Taken die voorheen werden uitgevoerd door specialisten kunnen langzamerhand zo gangbaar worden, dat de generalist deze taken moet beheersen. Dit vraagt om andere competenties van generalisten, in sommige gevallen op een hoger niveau. In de visie van het Ministerie ligt bij operationele politiemedewerkers de nadruk op preventie, dialoog en conflicthantering¹⁰¹. Daarnaast zijn ook actievaardigheden nodig, om onder (tijds)druk te kunnen handelen in acute (nood)situaties (Ministerie van Justitie, 2008).

⁹⁹ NOKUT (the Norwegian Agency for Quality Assurance in Education) houdt toezicht op de kwaliteit van opleidingen en onderwijsinstellingen in het Noorse hoger onderwijs. Het is een onafhankelijk accreditatieorgaan, dat valt onder het Noorse Ministerie van Onderwijs en Wetenschap. Wat betreft het houden van toezicht zijn de taken van NOKUT vergelijkbaar met die van de Nederlandse NVAO.

¹⁰⁰ In dit voorstel worden 10 basisprincipes van de Noorse politie geformuleerd. Basisprincipe 5 luidt: de politiemann moet een generalist zijn. Dit is het gevolg van het uitgangspunt van de toenmalige decentrale organisatie van de politie (Ministerie van Justitie, 2004-2005).

¹⁰¹ Noorse agenten opereren in principe ongewapend.

In 2013 werd de politieorganisatie kritisch onder de loep genomen, na de aanslagen op het Noorse eiland Utøya in 2011. Sindsdien is in de basisopleiding meer aandacht gekomen voor operationele vaardigheden. Uit onderzoek onder recent afgestudeerden in 2014 blijkt dat dit voor hen inderdaad een aandachtspunt was. Zij ervaren de overgang van de schoolomgeving naar de daadwerkelijke beroepspraktijk als (te) moeizaam, mede door te weinig praktische oefening tijdens de opleiding. Aas (2014) wijst echter op het risico dat de toegenomen nadruk op operationele vaardigheden een wissel kan trekken op het brede perspectief op ordehandhaving. Ook merkt Aas op dat het tijd kost om ervaring in het beroep op te bouwen, wat niet altijd strookt met verwachtingen van politieteams en burgers dat pas afgestudeerden alle aspecten van het beroep volledig beheersen.

3.5.4. *Bij- en nascholing*

Het *Police University College* biedt meer dan 90 opleidingen voor bij- en nascholing. Dit betreft korte en langere opleidingen voor onder meer pedagogisch-didactische vaardigheden, opsporing, ICT en hondengeleiders. De Noorse overheid hecht aan het op peil houden van vaardigheden. In 2005 merkte de Justitiecommissie al op dat de wereld zich snel ontwikkelt, wat kan resulteren in nieuwe wetgeving, methodes en/of taken voor de politie. De commissie vroeg zich af of de bijscholing hier voldoende op was aangesloten.

Ook biedt het PUC de masteropleiding *Police Science* aan. In tegenstelling tot andere Scandinavische landen biedt deze opleiding *geen* leiderschapstraining, maar voornamelijk vakinhoudelijke verdieping. Het doel van de opleiding is het ontwikkelen de vaardigheden van politiemedewerkers voor informatiegestuurd en strategisch politiewerk, met de nadruk op de preventie van criminaliteit. Het is een 3-jarige deeltijdopleiding, met een omvang van 120 ECTS (EQF-niveau 7, hbo-master). Daarnaast kunnen medewerkers bij andere reguliere onderwijsinstellingen een opleiding volgen (Noorse overheid, 2013).

Tot slot is een masteropleiding voor leiderschap in ontwikkeling, in samenwerking met een aantal andere Scandinavische landen. Volgens planning gaat deze opleiding in 2018 van start.

3.5.5. *Actualiseren van de basisopleiding*

Conform de Noorse wet op het hoger onderwijs moet het PUC voorzien in een systeem voor kwaliteitszorg. Bij het PUC richt de kwaliteitszorg zich op 5 gebieden, waarvan de kwaliteit van het onderwijsplan op hoofdlijnen deel uitmaakt. Bij dit gebied wordt onder meer de relevantie van het onderwijs voor de beroepsuitoefening beoordeeld. Het PUC beoordeelt dit ieder semester en rapporteert hier jaarlijks over. Professionals uit de beroepspraktijk en de stagebegeleiders zijn betrokken bij deze kwaliteitscyclus. Ook bevroegt het PUC afgestudeerden, die enkele jaren werkervaring hebben, over de relevantie van hun opleiding voor de beroepspraktijk. Dit vindt iedere vier jaar plaats (Police University College, 2009).

3.5.6. *Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden*

Het politieonderwijs valt onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Justitie en Openbare Veiligheid. Het PUC ressorteert onder het *Politidirektorat*.

De basis voor het onderwijs van de basisopleiding vormt het onderwijsplan op hoofdlijnen (*Rammeplan*) uit 2014. Dit document is vastgesteld door twee partijen: door het Ministerie van Justitie en door het bestuur van het PUC. In het bestuur van het PUC is het politieveld breed vertegenwoordigd, met afvaardiging vanuit de politie-eenheden, docenten/onderzoekers van het PUC, een speciale opsporingsdienst, twee bekostigde onderwijsinstellingen, het OM, niet-executief personeel van het PUC en studenten.

De politie-eenheden zijn betrokken bij de opleiding door het bieden van praktijkplekken voor het praktijkjaar van de basisopleiding. De student heeft een vaste begeleider, die hem tijdens zijn praktijkperiode terzijde staat.

Het PUC neemt de examens van de opleidingen af. Ook geeft het PUC het afsluitende diploma van de basispolitieopleiding af, conform de wet op het Noorse hoger onderwijs (2005).



3.6. Politieonderwijs in Zweden

In 2015 heeft de Zweedse overheid besloten tot een koerswijziging in het politieonderwijs. Deze wijziging is op dit moment in voorbereiding. De beschrijving van de politieopleidingen betreft daarom zowel de huidige als de voorgenomen situatie.

3.6.1. De Zweedse politie in vogelvlucht

De Zweedse politie wordt aangestuurd door de *Swedish Police Authority (Polismyndigheten)* die wordt geleid door een politiecommissaris benoemd door de Zweedse regering. Het politiekorps is onderverdeeld in zeven regio's, die ieder weer onderverdeeld zijn in kleinere territoriale eenheden, en acht landelijke afdelingen. Voorheen bestond de Zweedse politie uit 21 districten, met daarnaast *Rikspolisstyrelsen* en het nationaal *kriminaltekniska laboratorium*. Met ingang van 1 januari 2015 zijn de vroegere 21 districten en de *Rikspolisstyrelsen* in de *Polismyndigheten* opgegaan. Iedere politieregio is verantwoordelijk voor de brede taakuitoefening van de politie in zijn eigen regio. (Zweedse overheid 2016, p. 74). De Zweedse politie telt in 2014 bijna 29.500 medewerkers (www.polisen.se) waarvan ongeveer 75% uitvoerend politiemedewerkers. Op een bevolking van 9,9 miljoen inwoners in 2014 (Wikipedia) zou dat naar schatting neerkomen op 224 agenten per 100.000 inwoners. Dat is beneden het gemiddelde voor Europese landen van 386 in 2011 (DeVroe et al. 2017). De Zweedse politie is standaard uitgerust met handvuurwapens.

3.6.2. Basisopleiding in Zweden – huidige situatie

In de huidige situatie wordt het onderwijs voor de basisopleiding verzorgd door drie hoger onderwijsinstellingen, via 'opdrachtsonderwijs'¹⁰²: Södertörn-universiteit in Stockholm sinds 2015, en door de universiteiten van Umeå en Växjö sinds 2000. De Zweedse politie heeft de basisopleiding dus volledig uitbesteed aan reguliere Zweedse onderwijsinstellingen¹⁰³. Dit vormt een tegenstelling met onder meer Noorwegen, Finland en Denemarken, waar de basisopleiding aan één onderwijsinstelling wordt aangeboden. Dat het onderwijs plaatsvindt aan een instelling voor hoger onderwijs, betekent in dit geval niet dat het ook een opleiding op het niveau van hoger onderwijs betreft (Zweedse overheid, 2016, p. 109). Het niveau van de basisopleiding is helaas niet te duiden, ook omdat het buiten het regulier onderwijs valt.

De huidige basispolitieopleiding beslaat vijf semesters. Studenten volgen vier semesters voltijdsonderwijs aan één van de drie instituten. Binnen de opleiding volgen zij ook een zes maanden durende praktijkstage, verdeeld over de semesters vier en vijf. Gedurende de stage werkt de student als aspirant in de praktijk en ontvangt daarvoor een vergoeding. De opleidingsduur komt overeen met twee en een halfjaar fulltime studie. Toelatingseisen bestaan onder meer uit een diploma voortgezet onderwijs (vergelijkbaar met vwo), en specifieke eisen betrekking tot nationaliteit, fysieke gesteldheid en specifieke eigenschappen die nodig zijn voor de uitvoering van het politievak. Verder zijn een zwemdiploma en rijbewijs vereist.

De opleiding richt zich, naast het verwerven van politieke kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het beroep, ook op het verwerven van algemene vaardigheden. Dit betreft onder meer zelfstandig en kritisch beoordelingsvermogen, probleemoplossend vermogen, kunnen omgaan met veranderingen op de arbeidsmarkt, gebruik maken van wetenschappelijke ontwikkelingen in het vakgebied en het bijhouden van wetenschappelijke kennis op het eigen vakgebied.

¹⁰² 'Opdrachtsonderwijs' betekent dat de Zweedse overheid bepaalt welke onderwijsinstellingen de opleiding mogen aanbieden.

¹⁰³ In het verleden bood de Swedish Police Academy ook de basisopleiding aan. Per 1 januari 2015 heeft deze het onderwijs voor de basisopleiding echter overgedragen aan Södertörn University. Een reden hiervoor is om de voorbereidingen van het 'optillen' van de basisopleiding naar bachelor-niveau goed te kunnen treffen.

3.6.3. Basisopleiding – voorgestelde hervorming

In 2015 heeft de Zweedse overheid besloten om het politieonderwijs te hervormen. Dit is ingegeven door de vaststelling dat het beroep politieman complexer is geworden en dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan politiewerk. Ook ontwikkelingen in de samenleving spelen hierbij een rol, zoals demografische ontwikkelingen, migratie, internationalisering en voortschrijdende technologische vernieuwing. Hierdoor ontstaat de behoefte aan politiemedewerkers met groter vermogen tot het opnemen en analyseren van kennis, die zelfstandig situaties kritisch kunnen beoordelen, en die problemen doorgronden en oplossingen aandragen. De (basis)politieopleiding zal daarom op een hoger niveau worden aangeboden dan voorheen. De nadere uitwerking van de hervorming is voorbereid door een commissie, die hierover in 2016 advies heeft uitgebracht aan de overheid. De eerste lichter studenten kan naar verwachting in het najaar van 2018 met de vernieuwde opleiding beginnen.

Met de hervorming blijft uitbesteding van de basispolitieopleiding aan de drie instellingen voor hoger onderwijs (Umeå, Växjö, Södertörn) door de *Swedish Police Authority* gehandhaafd. Als voordeel van deze wijziging wordt gezien:

- Er is een wetenschappelijke basis voor het curriculum en een directere verbinding tussen onderwijs en onderzoek.
- Versterking van het politieonderzoek zal leiden tot een verbreding en verdieping van de kennis van het politiewerk, wat de politieprofessie kan helpen om door te ontwikkelen en in de pas te blijven lopen met maatschappelijke veranderingen.
- Met de overgang naar het hoger onderwijs wordt de politieopleiding onderworpen aan onafhankelijke kwaliteitscontrole samenhangend met de bevoegdheid van de onderwijsinstellingen om een graad toe te kennen en het daarbij behorende systeem van continue evaluatie van de opleiding. De *Swedish Higher Education Authority* ziet toe op de kwaliteit van de opleidingen.
- Een politieopleiding als onderdeel van het hoger onderwijs trekt mensen met verschillende achtergrond.
- In de opleiding wordt een steviger basis gelegd voor permanente ontwikkeling van competenties, nadat de opleiding is afgerond. Studenten krijgen hiervoor methodes aangereikt.
- Er wordt aangesloten bij een trend in verschillende andere landen, met name Noorwegen en Finland (Zweedse overheid, 2016).

In de voorgestelde wijziging van de basisopleiding wordt de opleiding 'opgetild' naar het niveau van hoger onderwijs (EQF-niveau 6, hbo-bachelor). In het voorstel omvat de opleiding 180 studiepunten, wat overeenkomt met 3 jaar voltijdsonderwijs. Er vindt een praktijkstage plaats, die in totaal 25 weken omvat. In tegenstelling tot de huidige situatie, is het voorstel dat de aspirant niet in dienst is van de eenheid tijdens de praktijkperiode. De *Swedish Police Authority* en de onderwijsinstellingen werken samen bij het inhoudelijk vormgeven van de opleiding. De onderwijsinstellingen kunnen zelf bepalen wanneer de praktijkperiode plaatsvindt en of die eventueel over meerdere periodes wordt verdeeld. De *Swedish Higher Education Authority* wijst hierbij nadrukkelijk op de noodzaak tot goede coördinatie en afstemming tussen de onderwijsinstelling en de politie-eenheden over de (inrichting van) de praktijkperiode (Swedish Higher Education Authority, 2016)¹⁰⁴.

¹⁰⁴ De *Swedish Higher Education Authority* beoordeelt kwaliteitszorg van Zweedse reguliere hoger onderwijsinstellingen. Hiervoor voert zij instellings- en opleidingsbeoordelingen uit. Ook beslist zij welke onderwijsinstellingen erkende diploma's en graden mogen afgeven. Wat betreft taken en bevoegdheden lijkt dit overeen te komen met de Nederlandse NVAO.

3.6.4. Vervolgopleidingen

Leiderschapsonderwijs

Kandidaten voor de rol van politiechef moeten beschikken over een relevante universitaire graad (bijvoorbeeld Rechten) en/of zijn afgestudeerd aan de voormalige *Swedish Police Academy*. Toekomstige politiechefs doorlopen een door de politie georganiseerd leiderschapsprogramma van anderhalf jaar.

Functiegericht onderwijs

Functiegericht onderwijs vindt eveneens plaats aan de drie eerder genoemde universiteiten. De Zweedse politie stelt hiervoor ervaren politiemedewerkers ter beschikking, bijvoorbeeld op het gebied van forensische geneeskunde en verkeer. Docenten die door de universiteiten worden gecontracteerd voor het politieonderwijs hebben in de regel minimaal de rang van hoofdinspecteur bij de recherche (Umeå University / www.polis.umu.se).

Opleidingen voor specialisten

De afgelopen jaren is bij de Zweedse politie de behoefte aan specialistische kennis, bijvoorbeeld op het gebied van milieu, financiën of IT toegenomen. De *Swedish Police Authority* heeft de mogelijkheid om deze specialisten een specifieke politieopleiding te laten volgen, om hen bevoegd te maken voor politietaken. De laatste jaren heeft de SPA hiervan echter nauwelijks gebruik gemaakt. De reden hiervoor is dat recentelijk de wet- en regelgeving op het gebied van politiebevoegdheden verruimd is, waarvoor specialisten in voorkomende gevallen politiebevoegdheden kunnen inzetten. Hierdoor kan de SPA de competenties van specialisten beter benutten en biedt dit ook meer carrièremogelijkheden binnen de politie, voor specialisten die geen politieopleiding hebben gevolgd (Zweedse overheid, 2016, p. 253 en 254).

3.6.5. Overige ontwikkelingen op het gebied van politieonderwijs

Naast de vernieuwing van de basisopleiding, heeft de *Swedish Police Authority* in 2017 de opdracht gekregen van het Ministerie van Justitie om een aantal onderzoeken op het gebied van HR-ontwikkeling te starten. De opdracht omvat onder meer de volgende onderdelen:

- De ontwikkeling van een plan voor competentieontwikkeling van politiemedewerkers op de lange termijn.
- De overweging of er extra onderwijsinstellingen moeten worden aangewezen om de basisopleiding aan te bieden.
- Een onderzoek of er meer behoefte is aan afstandsonderwijs¹⁰⁵.
- Het ontwikkelen van een wervingscampagne voor studenten.
- Een onderzoek hoe de wervingscapaciteit kan worden vergroot om de verwachte extra instroom op te kunnen vangen.

Aanleiding voor deze onderzoeken is de grote behoefte aan extra personeel bij de Zweedse politie. Daarnaast worden hogere eisen gesteld aan politiewerk, wat ook vraagt om een verhoging van het competentieniveau van medewerkers. Het 'optillen' van de basispolitieopleiding naar hbo-bachelorniveau maakt hier ook deel van uit (Zweedse overheid, 2017).

3.6.6. Actualiseren van de opleidingen

Het up-to-date houden van de opleidingen verloopt via verschillende trajecten. Een aantal medewerkers van de *Swedish Police Authority* overlegt periodiek met studenten vanuit de opleiding. Hierbij kunnen verschillende onderwerpen aan de orde komen, waaronder het actualiseren van de opleiding. Daarnaast vindt tweemaal per jaar overleg plaats tussen de rectoren van de drie onderwijsinstellingen en vertegenwoordigers van de SPA. Ook dit kan leiden tot actualisering van de

¹⁰⁵ Ook de huidige politieopleiding is te volgen via afstandsonderwijs, aan de Linné-universiteit in Växjö. Tijdens de opleiding volgen de studenten gedurende ongeveer 3 tot 5 weken per semester klassikaal onderwijs aan de onderwijsinstelling. Daarnaast maken studenten veel gebruik van een online leerplatform voor zelfstudie.

opleiding. Deze overlegstructuren zijn niet formeel vastgelegd in wet- en regelgeving (Aanvullende informatie Zweedse politie, 2017).

3.6.7. Rollen en verantwoordelijkheden in het politieonderwijs

Het politieonderwijs valt in Zweden onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Justitie. Binnen het politieonderwijs speelt de *Swedish Police Authority* een belangrijke rol. Deze organisatie is verantwoordelijk voor de basisopleiding, stelt de inhoud van de basisopleiding en de examinering vast, stelt toelatingseisen op en een beoordelingsschaal (Zweedse wet, 2014).

Aan de basisopleiding ligt een competentieprofiel ten grondslag, waaraan verschillende partijen hebben meegewerkt: de HR-afdeling van de politie, de politiehogeschool, de politie-eenheden en de vakbond (Rikspolisstyrelsen, 2012).

Zoals eerder beschreven, heeft de SPA het onderwijs voor de basisopleiding volledig uitbesteed aan drie hoger onderwijsinstellingen. De Zweedse overheid beslist welke onderwijsinstellingen de basisopleidingen mogen aanbieden. De onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor o.m. het curriculum, didactische methodieken en het werven van docenten. (Zweedse overheid, 2016, p. 87). De politie-eenheden zorgen voor de begeleiding van de studenten tijdens hun praktijkperiode, en werken hiervoor samen met de onderwijsinstellingen.

In het voorstel van de hervorming van de basisopleiding beoordeelt *Swedish Higher Education Authority* (SHEA) de kwaliteit van de opleiding. Enerzijds gebeurt dit doordat SHEA toestemming geeft voor het afnemen van examens, waarbij moet worden voldaan aan een aantal criteria. Daarnaast houdt de SHEA toezicht op de kwaliteitszorg van hoger onderwijsinstellingen. Een van de instrumenten die de SHEA in het regulier hoger onderwijs hanteert is het beoordelen van interne kwaliteitszorgsystemen van onderwijsinstellingen. Daarnaast onderzoekt de SHEA ieder jaar een aantal individuele opleidingen.

Werving en selectie van studenten voor de basisopleiding verloopt via een nationale rekruteringsautoriteit. Bij de vernieuwde opleiding kunnen onderwijsinstellingen hun eigen werving en selectie uitvoeren, of ervoor kiezen om dit te laten verlopen via de nationale rekruteringsautoriteit.



3.7. Politieonderwijs in Finland

In Finland zijn er verschillende opleidingen voor politiemedewerkers, die allen worden aangeboden door het *Police University College (Polamk)*, hierna: PUC). De opleidingen zijn onder te verdelen in twee brede 'basisopleidingen' voor politiemedewerkers respectievelijk leidinggevenden. Ook biedt het PUC een stelsel van bij- en nascholing aan.

3.7.1. De Finse politie in vogelvlucht

De Finse politie bestaat uit twee nationale eenheden: *National Bureau of Investigation* gericht op de bestrijding van ernstige en georganiseerde misdaad, en *Police University College (Polamk)* verantwoordelijk voor werving en selectie, opleidingen en trainingen, en onderzoek en ontwikkeling van de politie. Daarnaast kent Finland 11 gedeconcentreerde regionale eenheden. De Finse politie valt onder het ministerie van Binnenlandse Zaken, maar wordt aangestuurd door de *National Police Board*, die ook verantwoordelijk is voor het beheer en de middelen. De *National Police Commissioner* staat aan het hoofd van de *Police Board*. In 2016 telde Finland ongeveer 7.500 uitvoerende politiemedewerkers op een totale personeelsomvang van bijna 10.000 mensen. Op 5,5 miljoen inwoners in 2016 betekent dit ongeveer 137 politieagenten per 100.000 inwoners. Dat is ruim onder het gemiddelde van 386 voor Europese landen in 2011 (DeVroe et al. 2017). De Finse politie is standaard uitgerust met handvuurwapens.

3.7.2. Basisopleiding in Finland

De basisopleiding voor politiemedewerker is een 3-jarige opleiding op EQF-niveau 6 (hbo-bachelor). Het afsluitende diploma is het diploma Bachelor of Police Services. Dit is het resultaat van een beslissing van de Finse overheid uit 2014 om de basisopleiding voor politiemedewerker 'op te tillen' naar bachelorniveau.

Het curriculum van de opleiding Bachelor of Police Services beschrijft de volgende uitgangspunten voor het onderwijs. Studenten leren tijdens de opleiding de beroepsvaardigheden, die zij op de arbeidsmarkt in hun beroep nodig hebben. Daarnaast ondersteunt het onderwijs de professionele groei van medewerkers en bevordert het een Leven Lang Leren. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van de Finse politie, dat voornamelijk de medewerker zelf verantwoordelijk is voor een leven lang leren en het op peil houden en ontwikkelen van professionele vaardigheden. Tot slot wordt ook aandacht besteed aan algemene competenties, kennis en vaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn ICT- en communicatievaardigheden, het kunnen omgaan met en overdragen van informatie, ethisch bewustzijn, innovatie en onderzoek en tot slot interculturele competenties en internationalisering. Het onderwijs is competentiegericht.

De opleiding omvat 180 ECTS en is als volgt ingedeeld:

- Algemene basisopleiding (19 ECTS)
- Beroepsopleiding – theoretische basis (81 ECTS)
- Praktijkvorming (55 ECTS)
- Afsluitend examen (15 ECTS)
- Vrije ruimte (10 ECTS).

De beroepsopleiding omvat vakken op het gebied van o.m. beveiliging, het inzetten van machtsmiddelen en tactiek, verkeersveiligheid, rijvaardigheden, opsporing, juridische basis van politiewerk, grondslagen van leiderschap en onderzoek en innovatie. De praktijkvorming duurt ongeveer een jaar, en wordt voltijds gevolgd. De stage vindt aan het einde van het tweede jaar plaats, en loopt door tot in het derde jaar. De vrije ruimte van de opleiding kan worden ingevuld vanuit het aanbod van het PUC, of een andere relevante opleiding op hbo-niveau. Voorbeelden van aangeboden keuzevakken zijn (aanvullende kennis op het gebied van) criminologie, wapens en munitie, Engels of een basiscursus Russisch (Police University College, 2016).

3.7.3. Herziening van het politieonderwijs in Finland - achtergronden

In 2014 is het politieonderwijs grondig van structuur gewijzigd. Tot op dat moment was de basispolitieopleiding een opleiding van 2,5 jaar op EQF-niveau 4, die werd afgesloten met het Diploma of Police Studies (Finnish National Board of Education, jaartal onbekend). De vernieuwde opleiding op bachelorniveau omvat een steviger theoretische basis en een stage van 1 jaar (Police University College, 2017). Tegelijkertijd is de stevige verbinding met het werkveld, die ook eerder al bestond, behouden. In 2017 studeren de eerste studenten af die de geheel vernieuwde opleiding hebben gevolgd. Er is dus nog geen informatie beschikbaar over de resultaten van de vernieuwde opleidingen voor de politiepraktijk.

Er worden verschillende redenen aangegeven voor de herinrichting van het politieonderwijs. De Finse politie heeft in haar strategische personeelsplanning 2007-2014 opgetekend dat de beroepspraktijk vraagt om een verhoging van het opleidingsniveau. Om het werk goed te kunnen uitvoeren, is brede kennis nodig van verschillende wetenschappelijke disciplines (technische specialisatie, (inter)nationale samenwerking, het kunnen interpreteren van statistiek en data), communicatievaardigheden op hoog niveau en interculturele competenties. Daarnaast heeft de politie te maken met een heterogene groep gebruikers van politiediensten, waarbij steeds hogere eisen worden gesteld aan de kwaliteit van het werk. Vanwege de lage bevolkingsdichtheid moeten Finse politiemedewerkers daarnaast in staat zijn om geheel zelfstandig te opereren. Hiervoor is brede en stevige kennis nodig van noodhulp, inzet van machtsmiddelen, opsporing en samenwerking met andere autoriteiten.

Naast de hogere eisen vanuit de beroepspraktijk, waren er nog andere overwegingen die hebben bijgedragen aan het besluit. Met de vernieuwde inrichting van het onderwijs heeft de PUC meer aansluiting gezocht bij wetgeving over onderwijs en examinering, die gelden voor reguliere hogescholen in Finland. Hierdoor zijn politiediploma's en reguliere diploma's beter met elkaar te vergelijken, en zijn er bijvoorbeeld meer mogelijkheden voor EVC. Door deze verbeterde vergelijkbaarheid worden de loopbaanmogelijkheden voor politiemedewerkers vergroot, ook buiten de politie. Het veiligheidsdomein is hiervan een voorbeeld. Daarnaast zijn er meer mogelijkheden ontstaan voor internationale samenwerking en uitwisseling, wat de competenties voor internationale samenwerking ondersteunt en de kennisbasis van studenten vergroot (Finse overheid, 2013).

3.7.4. *Bij- en nascholing*

Police University College biedt, naast de brede basisopleiding, allerlei opleidingen aan die zich richten op het onderhouden en uitbreiden van kennis van zittende politiemedewerkers. Politiemedewerkers met leidinggevende ambities kunnen de basisopleiding voor leidinggevendenden volgen. De Master of Police Services is een 2-jarige voltijdsopleiding op EQF-niveau 7 (hbo-master), die wordt afgesloten met een regulier Fins masterdiploma.

Ook wordt de Executive MBA in Policing aangeboden, in samenwerking met de universiteit van Tampere. Deze opleiding van 80 ECTS beziet politiewerk vanuit het perspectief van internationale samenwerking. Tijdens de opleiding komen onder meer strategisch leiderschap, internationale samenwerking, EU-ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en financieel- en HR-management aan bod.

Daarnaast zijn er opleidingen van kortere en langere duur, die ruimte bieden voor verdere specialisatie. Voorbeelden hiervan zijn opleidingen voor hondengeleiders en voor allerlei vakgebieden binnen de opsporing.

3.7.5. *Actualiseren van het onderwijs*

Het curriculum van alle opleidingen aan het PUC, behalve de korte, functiegerichte opleidingen, wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het PUC. Een werkgroep van het PUC licht het curriculum jaarlijks door, op basis van beoordelingen van de opleiding door studenten en het werkveld. Aan de werkgroep nemen medewerkers van het PUC, studenten, een praktijkbegeleider, een vertegenwoordiger van het werkveld en een (wetenschappelijk) onderzoeker deel. Daarnaast evalueert het PUC iedere twee jaar in hoeverre het onderwijs aansluit bij de gevraagde kennis en vaardigheden van de arbeidsmarkt. (*Police University College*, 2017).

3.7.6. *Rollen en verantwoordelijkheden in het onderwijs*

In Finland wordt politieonderwijs aangeboden door het *Police University College (Polamk)*. Dit is de enige onderwijsinstelling die in Finland politieonderwijs aanbiedt. Het PUC biedt zowel brede opleidingen aan voor politiemedewerkers en politieleiders, als kortere, functiegerichte opleidingen. Ook biedt het PUC de geaccrediteerde kwalificatie Bachelor in Rescue Services (240 ECTS) aan. Daarnaast voert het PUC werving en selectie uit, en is het verantwoordelijk voor het uitvoeren van research en development binnen de politiewetenschap¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Zie http://www.polamk.fi/en/about_the_university_college (14 juli 2017)



Afbeelding 3.1. Police University College binnen de Finse politie. Bron: www.polamk.fi

Zoals te zien in afbeelding 3.1 is het PUC een politie-eenheid, die valt onder de *National Police Board*, die vervolgens onder het Finse Ministerie van Binnenlandse Zaken valt. De *National Police Board* is verantwoordelijk voor de resultaten van het PUC.

Het bestuur van het PUC telt 16 leden. Naast de voorzitter bestaat het bestuur uit vertegenwoordigers van de volgende partijen: vier leden namens de medewerkers van het PUC, vier studenten, vier leden namens het werkveld en 3 leden voor het Emergency Services Colleges (namens resp. studenten, medewerkers en werkveld). De leden van het bestuur worden voor een termijn van drie jaar benoemd door de *National Police Board* (Ministry of Justice, 2013).

De vormgeving en verantwoordelijkheid voor het onderwijs is als volgt geregeld:

- De *National Police Board* stelt de inhoud van de kwalificatie vast (Finse overheid, 2013, p. 4).
- Het curriculum dat voorbereid op de examinering, wordt vastgesteld door het bestuur van het PUC (p. 5 Degree regulations).
- Het bestuur van het PUC stelt ook het examenreglement op.
- Tijdens de opleiding lopen aspiranten stage in de eenheden. Tijdens deze periode krijgen ze begeleiding van ervaren politiemedewerkers.
- Examens worden afgenomen door het PUC. Een beoordeling van het praktijkgedeelte van de opleiding, maakt hier deel van uit.
- Het PUC geeft het diploma af.

Wetgeving voor het bekostigd hoger onderwijs is niet van toepassing op het PUC; de onderwijsinstelling moet voldoen aan wetgeving die specifiek voor het politieonderwijs is opgesteld (p. 3 Degree regulations). Het PUC is geaccrediteerd door de *Finnish Higher Education Evaluation Council* (FINHEEC) op het gebied van kwaliteitszorg. Ook mag het PUC erkende Bachelor- en Masterdiploma's afgeven.



3.8. Het politieonderwijs in Noordrijn-Westfalen (NRW)

De Bondsrepubliek Duitsland heeft een federale staatsvorm bestaande uit de *Bund*, de federale overheid, en 16 deelstaten (*Länder*). Er is één wetboek van strafrecht/strafvordering voor alle *Bundesländer*, maar elke deelstaat heeft zijn eigen politiewet. Dat heeft tot gevolg dat er verschillen in organisatie bestaan tussen de verschillende deelstaten, ook op het gebied van politieonderwijs. Op het niveau van de *Bund* kent men de *Bundespolizei* (voorheen: *Bundesgrenzschutz*) en het *Bundes Kriminalamt* (BKA) in Wiesbaden. Deze vallen onder het ministerie van Binnenlandse Zaken van de *Bund*. NRW, één van de 16 deelstaten, is in dit onderzoek betrokken als 'buurland' van Nederland met een economie en bevolkingsomvang (17.638.098 mensen in 2014; Wikipedia) die vergelijkbaar is met Nederland.

3.8.1. De politie van NRW in vogelvlucht

De politie van de NRW bestaat uit 47 regionale eenheden, de *Kreispolizeibehörden* (KPB) en drie eenheden op deelstaatniveau. Dit zijn:

- *Landeskriminalamt (LKA)*, belast met opsporing én vervolging van zware misdrijven en andere *landeszentrale Aufgaben*, zoals informatievoorziening;
- *Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste (LZPD)*, dat ondersteunende diensten levert aan de KPBs op het gebied van beheer en middelen, waaronder ICT, maar ook op het gebied van coördinatie van politie-inzet waarbij verschillende KPBs zijn betrokken;
- *Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW (LAFP)*. Het LAFP verzorgt het praktijkdeel van de (basis)opleiding voor de politiefunctionarissen en houdt toezicht op het totaal van opleidingen ten behoeve van de politie. Overige taken van het LAFP zijn:
 - de opleiding voor de hoogste politiedienst (*höheren Dienst* in samenwerking met de *Deutsche Hochschule der Polizei* (DHPol) in Münster;
 - de opleiding en vervolgscholing van speciale eenheden van NRW en andere deelstaten;
 - de opleiding van politiehonden en de vervolgscholing voor hondengeleider;
 - de centrale vervolgscholing van alle politiefunctionarissen;
 - de voorbereiding van politiefunctionarissen bij inzet in het buitenland;
 - het continu op peil houden van de kwalificaties van leden van speciale eenheden;
 - de vervolgscholing voor politieleidinggevenden van het oplossen van gijzelingen en ontvoeringen (POG NRW 2002, § 13b).

De verantwoordelijkheid voor de politie ligt bij de minister van Binnenlandse Zaken van NRW. Deze wordt in zijn toezichtfunctie op de politie ondersteund door de drie centrale eenheden van de deelstaat. Volgens eigen opgave telt de Politie NRW 42.000 uitvoerende politiemedewerkers op een totaal van 50.000 medewerkers (<https://polizei.nrw/artikel/organisation-der-polizei-nrw>; september 2017). Op een bevolkingsomvang van naar schatting 18 miljoen inwoners in 2016 komt dit neer op 233 politieagenten per 100.000 inwoners. Dit getal ligt onder het gemiddelde cijfer voor Europese landen van 386 in 2011 (DeVroe et al. 2017). De Duitse politie is standaard uitgerust met handvuurwapens.

3.8.2. De basispolitieopleiding in NRW

De basisopleiding in NRW duurt drie jaar en is 'dual' van karakter. De basisopleiding leidt op voor de zogeheten *gehobenen Dienst* tot *Polizeivollzugsbeamten*.¹⁰⁷ De opleiding staat open voor staatsburgers van EU-lidstaten. Om toegelaten te worden tot de basisopleiding moet men minimaal beschikken over diploma vergelijkbaar met het Nederlandse HAVO- of VWO-diploma (EQF-4). Aanvullende instroomeis is aantoonbare beheersing van de Engelse taal op het niveau B1¹⁰⁸. De opleiding bestaat in feite uit drie delen: theorie, training en praktijk. Studenten volgen om te beginnen een opleiding aan de *Vakhogeschool voor het openbaar bestuur NRW (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung –FhÖV NRW)*. Het tweede deel van de opleiding volgen de studenten bij één van de vestigingen van het LAFP. Dit is het trainingsgedeelte waar het gaat om het aanleren van politievaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld geweldsmiddelen, rijden en veiligheidsverkeer en gevaarafwending (VAPPol II Bachelor, 2008, § 10; Polizei NRW, LAFP 2015). Het derde deel van de opleiding vindt plaats in de politiepraktijk. Het succesvol afronden van de gehele opleiding leidt tot een aanstelling als *Polizeikommissar* (NL: inspecteur), waarbij het behalen van het afsluitende examen

¹⁰⁷ PVBers zijn vertegenwoordigers van de federale overheid, die een bijzondere verplichting ten opzichte van recht en wet hebben. Kerntaak is het bewaken van de orde en openbare veiligheid. Zelfstandige taken liggen op het gebied van gevaarafwending, verkeer en repressief handelen.

¹⁰⁸ Het *Common European Framework of Reference*, oftewel Europees Referentiekader, geeft voor niveau B1 de volgende omschrijving: "Kan de belangrijkste punten begrijpen uit duidelijke standaardteksten over vertrouwde zaken die regelmatig voorkomen op het werk, op school en in de vrije tijd. Kan zich redden in de meeste situaties die kunnen optreden tijdens het reizen in gebieden waar de betreffende taal wordt gesproken. Kan een eenvoudige lopende tekst produceren over onderwerpen die vertrouwd of die van persoonlijk belang zijn. Kan een beschrijving geven van ervaringen en gebeurtenissen, dromen, verwachtingen en ambities en kan kort redenen en verklaringen geven voor meningen en plannen" (<http://www.uvatalen.nl/site/page.php?contentID=9149>). Dit niveau komt overeen met dat van het Nederlandse eindexamen HAVO-Engels (<http://www.erk.nl/docent/streefniveaus/havo/>).

recht geeft om naast de genoemde rang ook de academische titel *Bachelor of Arts* (EQF 6) te voeren (<https://www.polizei-nrw-bewerbung.de/ausbildung/>). De bacheloropleiding is geaccrediteerd. De huidige accreditatie is afgegeven voor de periode 2013-2020 door de Duitse accrediteringsorganisatie *Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und QualitätssicherungsInstitut* (ACQUIN) (Lütkenhorst, jaartal onbekend). Deskundigen van ACQUIN en collega-instanties met externe docenten, studenten van andere hogescholen en vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk zitten hier samen aan één tafel zitten (Fhöv, Jahresbericht 2013 - 2014, pag. 88).

3.8.3. Afschaffen van het middenniveau

Voorheen verzorgde het LAFP de opleiding voor het middenniveau (*mittleren Dienst*); dit niveau is 2002 in NRW (en andere deelstaten) afgeschaft, omdat de veranderde aard van het werk zou vragen om beter opgeleid en beter betaald politiepersoneel. Met de afschaffing is een start gemaakt met het tweedelige loopbaanpad (*gehobener* en *höheren Dienst*), waardoor politieagenten meer toekomstperspectief zouden hebben en waarmee een betere doorstroming van personeel zou worden bereikt (Landtag intern 2001).

3.8.4. Vervolgopleiding

De opleiding voor het hogere kader (*höheren Dienst*) wordt voor geheel Duitsland verzorgd door de *Deutsche Hochschule der Polizei* (DHPol). De hogeschool is gevestigd in Münster-Hiltrup. Dit is een vervolgopleiding van twee jaar, leidend naar de (academische) graad van Master of Arts (MA). Als onderdeel van het tweedelige loopbaanpad staat deze opleiding uitsluitend open voor politiebeambten (<https://www.dhpol.de/de/studium/studium.php>).

Studenten ontvangen het diploma *Öffentliche Verwaltung - Polizeimangement/ Public Administration - Police Management* (EQF-7). Afgestudeerden komen in principe in aanmerking voor de hoogste (leidinggevende) rangen. De DHPol is de (enige) centrale hogeschool voor politiefunctionarissen voor zowel de federale politie (*Bundespolizei*) als de deelstaatspolitie. Het betreft hier een universitaire speciale hogeschool. In totaal is er plaats voor 250 studenten per jaar. Hoofdtaken van DHPol zijn het ontwikkelen van de leerstof, het verzorgen van de vervolgscholing en onderzoek (DHPoIG 2005, § 4). De hogeschool moet zich verder ontwikkelen tot het belangrijkste forum tussen wetenschap en praktijk waar het debat plaatsvindt over politieke vragen in Duitsland. De MA-opleiding is in 2016 geaccrediteerd door ACQUIN (ACQUIN, 2016). De institutionele accreditatie van de DHPol is in 2013 afgegeven door de wetenschapsraad (Wissenschaftsrat, 2013). Tegelijkertijd ontnam de wetenschapsraad DHPol het promotierecht omdat zij niet voldoet aan de criteria die de wetenschapsraad hiervoor vraagt.

3.8.5. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden

De hier bovengenoemde vier (hoofd)onderdelen van de politie NRW staan onder toezicht van het deelstaatsministerie van Binnenlandse Zaken en Gemeenten (*Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen*) (POG NRW 2002, § 5).

De LAFP is de bevoegde instantie voor de basis- en vervolgpolitieopleiding van alle politiefunctionarissen NRW. Ook is de LAFP verantwoordelijk voor de ontwikkeling van (nieuwe) vervolgopleidingen. Er vinden regelmatig conferenties plaats waar men kennis over nieuwe vormen van criminaliteit uitwisselt. De Fhöv is hierbij niet betrokken. De Fhöv stelt wel de curricula en de modules vast voor het theoretische gedeelte van de basispolitieopleiding. Het LAFP gaat over de inhoud en de vorm van de trainingsgedeeltes. De hier aangeleerde standaarden worden vooraf met alle politie-instanties afgestemd. Alle (theoretische en praktische) onderdelen van de basispolitieopleiding worden jaarlijks geëvalueerd en zo nodig aangepast. In beginsel opereren de Fhöv en de LAFP gescheiden van elkaar. Er zijn echter domeinen waar men onderling afstemt.



3.9. Conclusies

Op basis van de vergelijking van de onderzochte zeven cases komen we tot de volgende conclusies.

Met betrekking tot de aanbieders van het (basis)politieonderwijs zien we drie varianten. De eerste is die waarin het politieonderwijs in handen is van één aanbieder: een politie(hoge)school of politieacademie (Schotland, Denemarken, Noorwegen, Finland). Een tweede variant is die waarin het politieonderwijs deels 'in eigen beheer' wordt gegeven en deels is 'uitbesteed' (Engeland, NRW). Volledig 'uitbesteden' aan het regulier onderwijs is een derde variant (Zweden). Uitbesteding wil overigens niet zeggen dat de betrokken politieorganisatie geen zeggenschap heeft over het curriculum.

De opleidingsduur van de basisopleiding ligt tussen twee jaar (Engeland & Wales, Schotland, Denemarken) en drie jaar (overige 4). In Zweden is de opleidingsduur verlengd van 2,5 naar 3 jaar om het bachelorniveau te kunnen bereiken, terwijl in Denemarken de opleidingsduur is verkort ingegeven door de wens de politie op sterkte te brengen/houden door studenten sneller in de praktijk te kunnen inzetten. De kortere opleidingsduur wordt dan gecompenseerd door het verder scholen van agenten als ze al in de praktijk werkzaam zijn. Zweden onderzoekt of de instroom kan worden vergroot door meer onderwijsinstellingen aan te wijzen en meer mogelijkheden te creëren voor onderwijs op afstand.

In alle zeven landen is de basispolitieopleiding 'dual' van karakter in de zin dat een deel van de opleiding 'op school' plaatsvindt en een deel in de politiepraktijk. Waar er sprake is van één aanbieder van de basisopleiding zijn dit ook echt twee delen. In Engeland en NRW gaat het in feite om een driedeling: een theoretisch deel op school (T), een trainingsdeel verzorgd door een politie-opleidingsinstituut (T) en een deel waarbij de kandidaat feitelijk werkzaam is als aspirant-politiemedewerker (P). In NRW noemt men dit het T-T-P-model.

In vijf de zeven cases (Engeland, Noorwegen, Zweden, Finland en NRW) is er sprake van een trend naar ophoging van het niveau van de basispolitieopleiding naar het niveau HBO-bachelor (EQF-6). Waar dat speelt of heeft gespeeld gaat dat samen met accrediteren van deze opleidingen. Afgestudeerden ontvangen dus een erkend bachelorsdiploma. Schotland en Denemarken wijken af van dit beeld. In Denemarken is EQF 5 het startniveau, terwijl er wordt ingezet op ophoging van het niveau na toetreding tot de politieorganisatie. In Engeland is er bovendien een tendens dat kandidaten eerst zelf en op eigen kosten zorgen voor een politieopleiding voordat ze solliciteren bij de politie (*pre-join professional policing degree – EQF 6*).

Als redenen voor het ophogen van het niveau worden aangevoerd:

- Toenemende complexiteit van het politieberoep, een complexere wordende context (mondige burgers, multiculturele samenleving) wat vraagt om verdere professionalisering, meer analytisch vermogen en probleemoplossend kunnen werken (Engeland, Noorwegen, Zweden, Finland, NRW);
- Meer in het bijzonder: nieuwe vormen van criminaliteit, zoals financieel, cyber, en bescherming van kwetsbare populaties (Engeland, Zweden, Finland);
- Behoeft aan politiemedewerkers met een breed scala van competenties, die daardoor zelfstandig kunnen functioneren (Finland);
- Betere aansluiting op het reguliere onderwijs via het bachelordiploma (diploma-equivalentie) en onderzoek (Zweden);
- Aansluiting bij systemen voor kwaliteitsbewaking in het hoger onderwijs (Zweden);
- Arbeidsmarkteffecten, betere doorstrommogelijkheden (Engeland, NRW).

Deze argumenten komen overeen met de trend die in de literatuur wordt gesignaleerd tot 'academisering' van het politieonderwijs in de VS en in Europa (Hallenberg & Cockcroft, 2014). Een belangrijke aanvullende reden die Hallenberg & Cockcroft noemen is de wens tot professionalisering van de politie in combinatie met de opvatting dat een academische opleiding een bepalend criterium is

voor een professie. Verder zouden een academische opleiding en het verkrijgen van herkenbare kwalificaties bijdragen aan het verhogen van de status van de politie bij het publiek, bij andere professies en bij de overheid (Hallenberg & Cockroft, 2014).

Ook ten aanzien van vervolgoopleidingen zijn er verschillende varianten met betrekking tot wie de aanbieders van dergelijke opleidingen zijn. In Engeland kent men een breed scala aan vervolgoopleidingen die zijn ontwikkeld door het *College of Policing* maar die worden aangeboden door instellingen met een licentie van dat *College*, waaronder universiteiten. In Schotland kunnen vervolgoopleidingen zowel gevolgd worden aan de politieacademie als aan universiteiten. Alle universitaire opleidingen en een aantal 'in house' opleidingen zijn geaccrediteerd. Denemarken laat de vervolgoopleidingen over aan het regulier onderwijs, terwijl *Politiskolen* voor bij- en nascholing samenwerking zoekt met het regulier onderwijs. In Noorwegen, Finland en NRW¹⁰⁹ worden de vervolgoopleidingen geheel verzorgd door de politieacademie, terwijl in Zweden – net als in het basispolitieonderwijs – de vervolgoopleidingen aan universiteiten plaatsvinden. In bijna alle landen kan een post-initiële opleiding op het niveau van EQF-7 (HBO-masterniveau) worden gevolgd. In de meeste gevallen gaat het om een vakinhoudelijke verdieping en/of een opleiding op het gebied van (politie)leiderschap.

Hoe de zeggenschap over de curricula, examinering, kwaliteitsbewaking en actualisering van de politieopleidingen is geregeld, is sterk afhankelijk van het model waarin het politieonderwijs is gegoten. In vrijwel alle gevallen is het ministerie van Binnenlandse Zaken dan wel het ministerie van Justitie eindverantwoordelijk voor de politie. Deze verantwoordelijkheid is soms gedelegeerd, zoals in Engeland (*College of Policing*), Schotland (*Police Authority*), Zweden (*Swedish Police Authority*) en Finland (*National Police Board*). In de landen waar universiteiten en hogescholen een rol spelen in het politieonderwijs gelden (ook) de kaders en wetten die gelden voor het hoger onderwijs in die landen, wat soms betekent dat ook het ministerie van Onderwijs een rol speelt (Denemarken, Zweden, Finland, Duitsland).

¹⁰⁹ Via de voor alle Bundesländer werkende Polizei Hochschule in Münster.

Tabel 3.1. Politiebestel en basisopleiding in zeven geselecteerde Europese landen

Land	Politiebestel	Basisopleiding					
		Aanbieder(s)	Instroomeis	Duur / karakter	Uitstroomniveau	Overige betrokken partijen	Wet- en regelgeving
VK/ Engeland en Wales	Regionale politiekorpsen met autonome status Vuurwapen: nee Ratio: 248	Politiekorpsen en reguliere onderwijsinstellingen met licentie	Varieert per korps van EQF 3 tot EQF 5	2 jaar / dual	Onduidelijk, waarschijnlijk EQF 5 wordt (?): EQF 6	<i>College of Policing</i>	RQF (algemeen) In ontwikkeling: <i>Policing Education Qualifications Framework (PEQF)</i>
VK/ Schotland	Nationaal politiekorps met gedeconcentreerde eenheden Vuurwapen: nee Ratio: 326	Politieacademie (<i>Scottish Police College</i>)	Geen	2 jaar / dual	EQF 5	<i>Scottish Police Authority;</i> <i>Scottish Home Office</i>	SQF / <i>Scottish Police Service Qualifications Framework</i>
Denemarken	Nationaal politiekorps met gedeconcentreerde eenheden Vuurwapen: ja Ratio: 196	Politieacademie (<i>Politiskolen</i>)	Einddiploma voortgezet onderwijs (EQF 4)	2 jaar / dual 0,5 jaar / niet dual	EQF 5 Niet aan te geven	Ministerie van Justitie; Ministerie van Onderwijs; Rijkspolitie	Kaders ministerie van Onderwijs en Wetenschap
Noorwegen	Nationaal politiekorps met gedeconcentreerde eenheden Vuurwapen: nee	Politieacademie (<i>Politihøgskolen</i>)	Einddiploma voortgezet onderwijs (EQF 4)	3 jaar / dual	EQF 6	Ministerie van Justitie en Openbare Veiligheid; Directoraat politie;	Wet op het hoger onderwijs

Land	Politiebestel	Basisopleiding					
		Aanbieder(s)	Instroomeis	Duur / karakter	Uitstroomniveau	Overige betrokken partijen	Wet- en regelgeving
	Ratio: 192					NOKUT	
Zweden	Nationaal politiekorps met decentrale eenheden Vuurwapen: ja Ratio: 224	Drie aangewezen universiteiten	Einddiploma voortgezet onderwijs (EQF 4)	2,5 jaar / duaal wordt: 3 jaar / duaal	onduidelijk wordt: EQF 6	Zweedse Politie Autoriteit (SPA) Zweedse Autoriteit voor het Hoger Onderwijs (SHEA)	Wet op het hoger onderwijs
Finland	Nationaal korps met gedeconcentreerde eenheden Vuurwapen: ja Ratio: 137	Politieacademie (<i>Polamk</i>)	Einddiploma voortgezet onderwijs (EQF 4)	3 jaar / duaal	EQF 6	National Police Board Police University College (<i>Polamk</i>) FINHEEC	Wet op het politieonderwijs
Duitsland/ Nordrhein Westfalen	Regionale politiekorpsen en centrale eenheden Vuurwapen: ja Ratio: 233	Regulier onderwijsinstelling en en politiescholen	Einddiploma voortgezet onderwijs (EQF 3 of 4) + beheersing Engels op niveau B1	3 jaar / duaal	EQF 6	Ministerie van Binnenlandse Zaken NRW	Politiewet NRW

Toelichting:

Kolom 1. Naam van de betreffende staat of landsdeel/deelstaat.

Kolom 2. Korte typering van het politiebestel.

Kolom 3. Instellingen die de basisopleiding aanbieden.

Kolom 4 en 6. Zonodig is het niveau van de opleiding geduid in termen van het EQF.

Kolom 7. Betrokken partijen (niet zijnde de aanbieders van politieonderwijs).

Kolom 8. Vigerende regelgeving voor het politieonderwijs

Bijlage A4. Vergelijking KSP, regulier onderwijs en lessen uit het buitenland

In de voorgaande paragrafen zijn verschillende structuren beschreven; de kwalificatiestructuur politieonderwijs in zijn huidige vorm, kwalificatiestructuren en mechanismen in het regulier onderwijs in Nederland, en politieopleidingen in een aantal Europese landen/deelstaten. Ook is een onderzoek gedaan naar beroepsprofielen. Bij een nadere beschouwing van deze beschrijvingen kunnen we het volgende vaststellen.

4.1. KSP en het regulier onderwijs

Een uitgangspunt van de KSP is dat deze aansluit op het regulier onderwijs. Bij een vergelijking van verschillende aspecten van de KSP en het regulier onderwijs in Nederland, kunnen we op basis van de beschikbare informatie een aantal overeenkomsten en verschillen constateren. Deze kunnen als volgt worden beschreven.

4.1.1. Kwalificatiestructuur in het politieonderwijs en regulier onderwijs

In het politieonderwijs kan het begrip ‘kwalificatiestructuur’ worden beschreven als een landelijk stelsel van alle vastgestelde kwalificatiedossiers en de daarin besloten diploma’s, deeldiploma’s en certificaten van bij- en nascholing. De kwalificaties in de KSP zijn volledig landelijk dekkend, en bieden formeel geen ruimte voor regionale invulling.

In het regulier mbo wordt de kwalificatiestructuur beschreven als de verzameling van alle bekostigde kwalificatiedossiers en alle bijbehorende keuzedelen. Ook de afspraken voor opstellen, toetsen, vaststellen en onderhouden van de kwalificatiestructuur horen hierbij.

In het regulier hoger onderwijs is geen sprake van een door de overheid gereguleerde kwalificatiestructuur. Wel hebben hbo-instellingen en bedrijfsleven op landelijk niveau afspraken gemaakt over de betrokkenheid van werkgevers bij de inhoud van opleidingen.

In beide reguliere onderwijssectoren is ruimte voor regionale oriëntatie van kwalificaties, doordat deze flexibel zijn opgezet; een deel van de kwalificatie moet landelijk dekkend zijn en een deel biedt ruimte voor regionale of andersoortige invulling.

4.1.2. Kwalificatiedossiers in het politieonderwijs en het regulier onderwijs

De kwalificatiedossiers van het politieonderwijs zijn gebaseerd op het model kwalificatiedossiers in het regulier mbo. Een overeenkomst tussen de modellen is dat in beide structuren de beroepsgerichte diploma-eisen worden vermeld: over welke kennis, kunde en vaardigheden moet een student beschikken om in aanmerking te komen voor een diploma? Dit wordt beschreven op het niveau van startbekwaamheid. Ook wordt het niveau van de kwalificatie in beide modellen vermeld.

Daarnaast zijn er verschillen te noemen tussen het model kwalificatiedossier, zoals dit in het politieonderwijs en het huidige regulier mbo wordt gebruikt. Dit betreft het volgende:

Onderdeel van dossier	Politieonderwijs	Regulier mbo
Beroepsprofiel	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Dit ligt wel ten grondslag aan het KD, maar maakt er geen deel van uit.

Examenvereisten	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet onder deze naam in kwalificatiedossier vermeld. Als het echter gaat om de 'meetlat' waaraan een student moet voldoen om het diploma te kunnen behalen, staan de beroepsgerichte en generieke 'diploma-eisen' in het KD vermeld.
Verantwoordingsinformatie	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in het kwalificatiedossier vermeld. Deze informatie is wel opgenomen in het register met kwalificatiedossiers, maar maakt geen deel uit van het KD.
Omvang van kwalificatie (in jaren of studiebelastinguren (SBU's))	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld
Instroomeisen	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Instroomeisen gelden voor een <i>opleiding</i> , niet voor een kwalificatie
Functiegerichte kwalificaties (deel B3 en C3)	Ja, in kwalificatiedossier vermeld	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld. Deze zijn doorgaans ondergebracht in branchespecifieke (bij)scholingsstructuren en maken geen deel uit van de reguliere kwalificatiestructuur.
Typerende beroepshouding ¹¹⁰ voor een beginnend beroepsbeoefenaar	Nee, niet in kwalificatiedossier vermeld	Ja, in kwalificatiedossier vermeld
Opbouw	Beroepsprofiel Kwalificatieprofiel Examenvereisten Verantwoording	Basisdeel Profieldeel Keuzedelen Generieke onderdelen
Generieke competenties (taal, rekenen, Engels, loopbaan en burgerschap)	Nee, niet in kwalificatiedossier opgenomen	Ja, vast onderdeel van kwalificatiedossier

Tabel 4.1. Overeenkomsten en verschillen tussen de modellen kwalificatiedossiers in het politieonderwijs en het regulier mbo

Wat opvalt is dat 1) in de KSP voor alle opleidingsniveaus gebruik wordt gemaakt van een model kwalificatiedossier, dat gebaseerd is op het model dat ongeveer 10 jaar geleden in het mbo werd gebruikt. Inmiddels is het mbo-model verder ontwikkeld en heeft het KSP-model deze ontwikkelingen niet gevolgd. Daarmee lijkt het KSP-model op het regulier mbo, maar wijkt het er op een aantal aspecten van af. In het politieonderwijs wordt dit model ook ingezet voor de hoger onderwijsniveaus. Daarnaast (2) bestaat in het regulier mbo een duidelijke scheiding tussen de beroepsgerichte en generieke eisen in het kwalificatiedossier (het 'wat') en het onderwijs en examinering door de onderwijsinstellingen (het 'hoe'). Als de examenvereisten in een KSP-KD worden opgevat als 'diploma-eisen', kent de KSP dit onderscheid ook. De term 'examenvereisten' kan dan echter voor verwarring zorgen. Ook (3) behoren het aantal SBU's en instroomeisen in het regulier mbo tot het 'hoe', terwijl deze in de KSP zijn opgenomen in het 'wat'. Tot slot (4) bevat de KSP ook functiegerichte kwalificaties, die in het regulier mbo vaak in scholingsstructuren van afzonderlijke branches zijn ondergebracht en niet in de reguliere kwalificatiestructuur.

¹¹⁰ Voorbeelden hiervan zijn eigenschappen die nodig zijn om het beroep te kunnen uitoefenen, zoals een bepaalde mate van zelfstandigheid, flexibiliteit, verantwoordelijkheidsgevoel en het kunnen omgaan met wisselende werkomstandigheden.

Hiermee wordt duidelijk dat de KSP weliswaar sterk op een mbo-leest geschoeid is, maar dat er een aantal verschillen bestaat tussen het model-dossier van de KSP en het model dat in het regulier mbo wordt gebruikt. Daarnaast is een opleidingsprofiel in het hoger onderwijs op een iets andere wijze samengesteld dan een kwalificatiedossier in het mbo.

4.1.3. Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

In het politieonderwijs verloopt de afstemming over de kwalificatiestructuur via de Politieonderwijsraad, waarin verschillende belanghebbenden bij het politieonderwijs vertegenwoordigd zijn. Afstemming over de KSP vindt voor alle onderwijsniveaus plaats op landelijk niveau. Met de wettelijke grondslag van de Politieonderwijsraad is deze afstemming door de overheid gereguleerd.

In het regulier onderwijs voor het mbo en het hoger onderwijs bestaan daarentegen verschillende manieren van afstemmen tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In het mbo is dit via SBB gereguleerd door de overheid; in het hoger onderwijs is geen sprake van formele overheidsregulering en hechten onderwijsinstellingen aan hun autonomie ten opzichte van werkgevers. Hbo-instellingen hebben op landelijk niveau afspraken gemaakt met het bedrijfsleven over de afstemming van de inhoud van opleidingen op de arbeidsmarkt.

4.1.4. Wetgeving

Het politieonderwijs omvat verschillende kwalificatieniveaus op het niveau van mbo en hoger onderwijs, en heeft te maken met één wet (Politiewet 2012) en één model kwalificatiedossier. Op de KSP is een aantal bepalingen uit de WEB van toepassing.

Het regulier middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs kennen elk hun eigen wetgeving, met de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) resp. de Wet Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW).

4.1.5. Kwalificatie en opleiding

In het politieonderwijs wordt een kwalificatie beschreven als een door de Minister van Veiligheid en Justitie erkend waardepapier, dat een student verkrijgt als deze aan de examenvereisten voldoet. Een opleiding is het onderwijsprogramma, op basis van het kwalificatiedossier of de examenvereisten, zoals de Politieacademie dat aanbiedt.

In het regulier mbo wordt een kwalificatie gezien als de verzameling beroepsgerichte en generieke eisen waar een student aan moet voldoen, om het diploma te kunnen behalen (het 'wat' van het onderwijs). Een opleiding is het onderwijsprogramma inclusief de examinering, dat de onderwijsinstelling aanbiedt om toe te kunnen werken naar de eisen die in de kwalificatie staan beschreven.

Van belang is te constateren dat de gebruikte terminologie in het politieonderwijs afwijkt van de terminologie zoals deze wordt gebruikt in het regulier onderwijs.

4.1.6. Competentietaal

In het regulier mbo is gekozen voor een generieke competentietaal, bestaande uit 25 competenties, die ingezet wordt in alle sectoren. Voor het regulier hbo is hierover geen informatie beschikbaar.

De politie heeft de beroepsprofielen en de KSP vormgegeven met behulp van het competentiemodel van Baitsch en Frei, inclusief de latere bewerking door Bunk en Onstenk. Dit competentiemodel bevat vier competentie categorieën: 1) vakmatige en methodische competenties, (2) bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties, (3) sociaalcommunicatieve en cultureel-normatieve competenties en (4) leer- en vormgevingscompetenties.

4.1.7. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden

Op basis van de eerder beschreven informatie, laat een vergelijking van rollen en verantwoordelijkheden tussen de KSP en het regulier onderwijs zich op hoofdlijnen als volgt weergeven. Voor iedere onderwijssector staat vermeld hoe deze verantwoordelijkheden worden ingevuld, voor zover dit van toepassing is.

Tabel 4.2. Verdeling van rollen en verantwoordelijkheden in politieonderwijs en regulier onderwijs

Onderwerp	Verantwoordelijkheid	Politieonderwijs	Regulier mbo	Regulier hbo
Wetgeving	Overheid	Politiewet 2012, met verwijzingen naar WEB voor KSP	WEB en onderliggende regelingen	WHW en onderliggende regelingen
Functie kwalificatiestructuur	-	- Verantwoording - Communicatie - Versterking samenhang kwalificaties - Afstemming met regulier onderwijs - Borging (leven lang leren)	- Richtinggevend (sturend) - Communicatie - Eigendom	-
Vaststellen kwalificaties	Minister	J&V stelt kwalificatiedossiers vast	OCW stelt kwalificatiedossiers vast	-
Beschrijving beroep	Arbeidsmarkt	Beroepsprofiel <i>Incl. niveauiduiding</i>	Beroepscompetentieprofiel <i>Geen niveauiduiding</i>	Beroeps(competentie)-profiel <i>Soms niveau-duiding</i>
Beschrijving 'wat' van het onderwijs	Onderwijs en arbeidsmarkt & (in opdracht minister)	Kwalificatiedossiers <i>Incl. competenties, examenvereisten en credits</i>	Kwalificatiedossiers en keuzedelen	Opleidingsprofielen, Vereniging Hogescholen stelt vast
Overleg over inhoud kwalificatie	Onderwijs en arbeidsmarkt	Landelijk via Politieonderwijsraad, met wettelijke basis	Landelijk via SBB, wettelijke basis Sectoraal via SBB	-
Overleg over inhoud opleiding	Onderwijsinstellingen en arbeidsmarkt	Landelijk (PA – directie HRM) Met de eenheden via opleidingscommissies	Sectoraal Regionaal	Landelijk Sectoraal Regionaal
Uitvoering onderwijs en examinering	Onderwijsinstellingen	Opleidingen Examens	Opleidingen Examens	Opleidingen Examens
Afgeven diploma op niveau	Onderwijsinstellingen	Niveau 2, 3, 4 NLQF 6 en 7	NLQF 1, 2, 3 en 4	NLQF 5, 6 en 7
Toezicht	Inspectie	Inspectie J&V	Inspectie van het Onderwijs	Inspectie van het Onderwijs

Omvang onderwijs en arbeidsmarkt	Aantal onderwijsinstellingen	1 bekostigde instelling voor alle onderwijsniveaus	56 bekostigde mbo-instellingen	37 bekostigde hbo-instellingen
	Aantal bedrijven op arbeidsmarkt	1	Ca. 1,7 miljoen ¹¹¹	Ca. 1,7 miljoen

Legenda tabel 4.2.

Arcering	Betekenis
	Betreft de kaders van het politie- en regulier onderwijs
	Betreft het 'wat' van het onderwijs (in politieonderwijs en regulier mbo: kwalificaties)
	Betreft het 'hoe' van de opleiding, onderwijs en examinering
	Overige informatie

¹¹¹ Bron: Kamer van Koophandel, 2017

Op basis van het overzicht in tabel 4.2 kan worden vastgesteld dat er een aantal overeenkomsten bestaat tussen het politieonderwijs en het regulier onderwijs, bijvoorbeeld wat betreft de uitvoering van onderwijs en examens. Ook is een aantal verschillen te noemen, bijvoorbeeld op de aspecten 'beschrijving beroep', 'beschrijving kwalificaties', functie van de kwalificatiestructuur en niveau van overleg tussen onderwijsinstellingen en arbeidsmarktpartijen.

4.1.8. Relevante ontwikkelingen in het regulier onderwijs en KSP

In het regulier onderwijs krijgt flexibilisering de laatste jaren veel aandacht, zowel in het mbo als het hoger onderwijs. In het mbo heeft dit geresulteerd in een herziene kwalificatiestructuur, met ruimte voor een flexibele invulling van een kwalificatie via keuzedelen. In het hoger onderwijs staat flexibilisering nadrukkelijk op de agenda van het ministerie, de onderwijsinstellingen en hun koepels. Ook krijgt in beide sectoren een leven lang leren veel aandacht, waarin flexibilisering van het onderwijs een belangrijke rol speelt.

In het mbo wordt gesignaleerd dat kwalificaties in een aantal sectoren de laatste jaren breder worden opgezet, met name op niveau 2 en niveau 4. Dit geldt ook voor hbo-opleidingen in sommige sectoren. In het hoger onderwijs verwachten betrokken partijen daarnaast dat de Associate Degree de komende jaren een belangrijke rol gaat spelen. Deze ontwikkelingen kunnen invloed hebben op het niveau van kennis en vaardigheden van studenten die in de toekomst instromen in de politieopleidingen.

De Politieacademie onderzoekt de mogelijkheden voor flexibilisering van opleidingen en houdt zich ook bezig met het thema leven lang leren. Er is echter geen verbinding tussen bovengenoemde thema's en de kwalificaties in de KSP.

4.2. De KSP en politieonderwijs in andere Europese landen

Uit een vergelijking van de KSP met politieopleidingen in een aantal andere landen, kunnen we het volgende opmaken.

4.2.1. Is er sprake van een kwalificatiestructuur?

In geen van de onderzochte landen is er sprake van een KSP, waarbij een onderscheid bestaat tussen een *kwalificatiestructuur* en de bijbehorende *opleidingen*. In alle gevallen worden *politieopleidingen* aangeboden en is er geen aparte kwalificatiestructuur. In Engeland is wel sprake van het voornemen om een *Policing Education Qualifications Framework (PEQF)* te ontwikkelen. Op dit moment is het nog niet geheel duidelijk hoe dit PEQF vorm zal krijgen.

Wel is in een aantal landen sprake van een verbinding met het regulier onderwijs, onder meer door het inschaling van de opleiding in het EQF.

4.2.2. Onderwijsaanbieders

Bij het aanbieden van politieonderwijs zien we drie varianten. De eerste is die waarin het politieonderwijs in handen is van één aanbieder: een politie(hoge)school of politie-academie (Schotland, Denemarken, Noorwegen, Finland). Een tweede variant is die waarin het politie-onderwijs deels 'in eigen beheer' wordt gegeven en deels is 'uitbesteed' (Engeland, NRW). Volledig 'uitbesteden' aan het regulier onderwijs is een derde variant (Zweden).

In Nederland is de Politieacademie de enige wettelijke aanbieder van politieonderwijs.

4.2.3. Niveau van de basisopleiding

In vijf van de zeven landen is de basispolitieopleiding gepositioneerd op EQF-niveau 6 (hbo-bachelor), of wordt dat in de nabije toekomst voorzien. In Denemarken wordt de basisopleiding aangeboden op niveau 5 (Associate Degree) en streeft men daarnaast naar een verhoging van het competentieniveau door verplichte na- en bijscholing.

In Nederland wordt de mbo-kwalificatie Allround politiemedewerker (vergelijkbaar met mbo-niveau 4) beschouwd als de basiskwalificatie voor het executief politiewerk. Daarnaast bestaan voor het beroep politieman/vrouw kwalificaties op niveau 2 en 3 (beide mbo), en niveau 6 (hbo-bachelor) en 7 (wo-master).

Deze variatie in opleidingen sluit aan bij de opvatting van de Deense politie. Deze stelt dat het politiewerk een grote verscheidenheid aan taken kent. Niet voor alle taken is altijd een bachelorniveau vereist.

4.2.4. Betrokken partijen en regulering

De organisatie van zeggenschap over de curricula, examinering, kwaliteitsbewaking en actualisering van de politieopleidingen, is sterk afhankelijk van het model waarin het politieonderwijs is gegoten. In vrijwel alle gevallen is het ministerie van Binnenlandse Zaken of het ministerie van Justitie eind-verantwoordelijk voor de politie. Deze verantwoordelijkheid is soms gedelegeerd, zoals in Engeland (College of Policing), Schotland (Police Authority), Zweden (Swedish Police Authority) en Finland (National Police Board). In de landen waar universiteiten en hogescholen een rol spelen in het politieonderwijs gelden (ook) de kaders en wetten die gelden voor het hoger onderwijs in die landen, wat soms betekent dat ook het ministerie van Onderwijs een rol speelt (Denemarken, Zweden, Finland, Duitsland).

In Nederland is een breed spectrum aan partijen betrokken bij het politieonderwijs, naast de politie en de Politieacademie. Dit betreft bijvoorbeeld de vakbonden, het OM, het openbaar bestuur, het regulier onderwijs en het ministerie van J&V. Deze partijen komen samen in de Raad. Deze brede betrokkenheid is in enigszins vergelijkbare vorm terug te zien in Finland en Noorwegen, waar het bestuur van de respectievelijke Police University Colleges een soortgelijke samenstelling kent. Deze besturen stellen het onderwijsplan van de politieopleidingen vast. In alle onderzochte landen is de politie betrokken bij de samenstelling van het curriculum en in veel gevallen ook bij de actualisering van het curriculum.

Een gremium als de Politieonderwijsraad, dat een wettelijke status kent, komt in de onderzochte landen niet voor.

Bijlage A5. Beroepsprofielen

5.1. Inleiding

Tijdens de evaluatie KSP wordt aan beroepsprofielen aandacht besteed, omdat die op dit moment de basis vormen van de kwalificatiedossiers in de KSP. Dit onderzoek is afzonderlijk van de overige onderdelen van de evaluatie uitgevoerd. De beschouwing van beroepsprofielen richt zich onder meer op de functie van beroepsprofielen binnen en buiten het politieonderwijs, de totstandkoming ervan en mogelijke aandachtspunten. De beschouwing betreft dus de functie, gebruik en systematiek van beroepsprofielen en niet de inhoud ervan. Die wordt op dit moment herijkt onder leiding van de Politie.

Tijdens dit onderzoek is gebruik gemaakt van beschikbare literatuur en interviews met experts uit het regulier onderwijs. Waar van toepassing, wordt de naam van de geïnterviewde partij vermeld als bron. Daarnaast zijn bevindingen vanuit de gesprekken met partijen uit het politieonderwijs meegenomen.

In het regulier middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo) is de term beroeps*competentie*profiel in gebruik. Dit betreft echter hetzelfde fenomeen als een beroepsprofiel. Voor de duidelijkheid wordt in dit document de term 'beroepsprofiel' gehanteerd, ook als dit betrekking heeft op het regulier mbo. De term 'kwalificatie' verwijst in deze paragraaf naar het geheel aan beroepsspecifieke en generieke eisen, waaraan een student moet voldoen om in aanmerking te komen voor het diploma.

5.2. Wat is een beroepsprofiel?

Een beroepsprofiel is een beschrijving van de essentiële kenmerken van een beroep. Het bevat een gestructureerde verzameling uitspraken over de centrale beroepsactiviteiten of kerntaken die van belang zijn voor een beroep(sgroep). Hiermee kan het worden beschouwd als een 'foto' van het beroep: welke taken en activiteiten voert de professional uit? Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele beroepsvereisten waaraan een professional moet voldoen. De beschrijving van de beroepsactiviteiten richt zich niet alleen op actuele situaties, maar houdt ook rekening met toekomstige ontwikkelingen in het vakgebied of daarbuiten. (Oudenhoven, 1997 en Hermanussen e.a. 2013).

5.3. Welke functie vervult een beroepsprofiel?

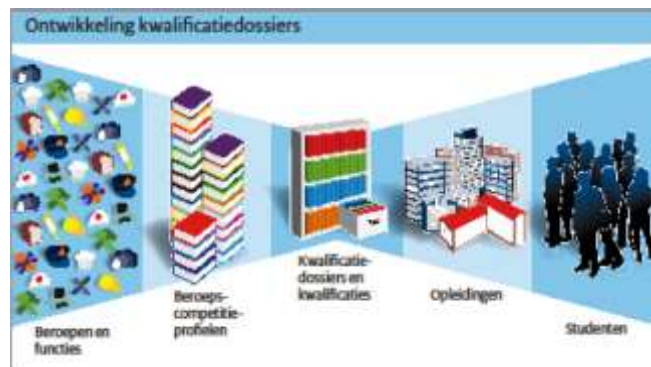
Beroepsprofielen kunnen verschillende functies vervullen, en dit kan verschillen per beroep of sector. Voor het mbo en hbo staat dit nader beschreven in de paragrafen 5.3.1. resp. 5.3.2.

In 1986 heeft het ministerie van OCW de ontwikkeling van een kwalificatiestructuur in drie stappen beschreven. Als eerste stap (1) worden beroepen, functiefamilies en functies in kaart gebracht, en beschreven over welke kennis, kunde en vaardigheden een vakbekwame professional moet beschikken. Deze informatie wordt beschreven in een beroepsprofiel. Vervolgens (2) wordt dit vertaald naar de kennis, kunde en vaardigheden van een startbekwame professional, en wat het beoogde eindniveau is van de kwalificatie. In het mbo wordt dit vastgelegd in een kwalificatiedossier, in het hbo in een opleidingsprofiel. In deze stap wordt ook rekening gehouden met de mogelijkheden, wensen en beperkingen van het onderwijs. Er kan dus enerzijds een reductie plaatsvinden van het beroepsprofiel, en anderzijds kunnen onderwijskundige aspecten worden toegevoegd. Tot slot (3) ontwikkelen onderwijsinstellingen leerplannen en curricula, waarmee het onderwijs zijn definitieve vorm krijgt (Visser e.a., 2004 en Oudenhoven, 1997). Deze stappen zijn nu nog steeds van toepassing in het regulier onderwijs.

5.3.1. Beroepsprofielen in het mbo

In het mbo vormt een beroepsprofiel de basis van een kwalificatie. In het Toetsingskader mbo 2016 staat beschreven dat een mbo-kwalificatie gebaseerd moet zijn op één of meer beroepsprofielen, die zijn

gevalideerd door sociale partners. In onderstaande afbeelding¹¹² wordt duidelijk welke functie beroepsprofielen vervullen in het mbo (Ministerie van Onderwijs, 2014).



5.3.2. Beroepsprofiel in het hbo

In het hbo zijn afspraken over afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt minder gereguleerd door de overheid dan in het mbo. Hogescholen gebruiken landelijk vastgestelde opleidingsprofielen als basis voor het curriculum en examens. Een verplicht element van een opleidingsprofiel is een korte beschrijving van het beroep of beroepenveld waarvoor wordt opgeleid (HBO-Raad, 2010). Er staat echter niet expliciet vermeld dat een opleidingsprofiel gebaseerd moet zijn op een door de sociale partners gevalideerd beroepsprofiel. Het gebruik van beroepsprofielen verschilt per sector in het hbo. Wet- en regelgeving rond beroepsuitvoering (zoals beschermde beroepen) speelt vaak een rol bij de keuze om met beroepsprofielen te werken. Bij opleidingen op het gebied voor (para)medische beroepen, zorg en welzijn is bijvoorbeeld vaak een onderliggend beroepsprofiel opgesteld. In andere sectoren kan dit het geval zijn, maar het hoeft niet.

5.3.3. Overige functies van een beroepsprofiel

Een beroepsprofiel kan ook worden gebruikt voor (verdere) professionalisering van het beroep, als 'visitekaartje' voor de beroepsgroep (wat kan van een professional worden verwacht?) en beroepenvoorlichting richting aankomende studenten¹¹³.

5.4. Hoe komt een beroepsprofiel tot stand?

De wijze waarop een beroepsprofiel tot stand komt, kan verschillen per sector en branche. Sociale partners kunnen het samenstellen van beroepsprofielen zelf uitvoeren, of hiervoor externe partijen inschakelen. Dit laatste kan voorkomen in kleinere branches, waar men niet altijd over de benodigde capaciteit beschikt om een dergelijk traject uit te voeren. Ook kan een brancheorganisatie het initiatief nemen om een beroepsprofiel op te stellen of te actualiseren. Het beroepsprofiel komt in veel gevallen tot stand op basis van literatuuronderzoek en (uitgebreide) veldraadpleging, bijvoorbeeld via vragenlijsten, expertmeetings, conferenties of werkgroepen. De totstandkoming van een beroepsprofiel wordt afgerond met het legitimeren en valideren van het document. In het middelbaar beroepsonderwijs ligt deze taak bij de sociale partners (Toetsingskader mbo 2016); in het hoger onderwijs kan dit verschillen. De Hogeschool Utrecht heeft opgemerkt dat het betrekken van het werkveld van groot belang is om draagvlak te creëren voor het beroepsprofiel. Dit wordt bevestigd door Brandsma (2001b). Als blijkt dat beroepsprofielen te weinig draagvlak en herkenbaarheid hebben binnen de eigen branche of sector, kan dit doorwerken in het draagvlak en de herkenbaarheid van kwalificaties die op basis van de beroepsprofielen worden ontwikkeld.

¹¹² In de afbeelding wordt (per abuis) de term *beroepscompetitieprofiel* gebruikt; hiermee wordt echter hetzelfde bedoeld als met een beroepsprofiel.

¹¹³ De beroepsgroepen Fysiotherapeut (2014), Juridisch secretaresse (2010), Tandarts algemeen practicus (2006) en Arbeidsdeskundige (2009) geven aan dat hun beroepsprofielen hiervoor kunnen worden gebruikt.

5.5. Waaruit bestaat een beroepsprofiel?

De inhoud van een beroepsprofiel kan verschillen per sector. Er zijn geen wettelijke afspraken voor de inhoud van een beroepsprofiel. Wel zijn beroepsprofielen in het regulier mbo enigszins gestroomlijnd, om te kunnen beschikken over de benodigde informatie voor het kwalificatiedossier. Brandsma (2001a) beschrijft de volgende aspecten, die in een dergelijk beroepsprofiel voorkomen:

- De toekomstige ontwikkelingen in het beroep
- De essentie van het beroep (of groep beroepen), en de centrale beroepsactiviteiten, taken en handelingen
- De mate van verantwoordelijkheid, complexiteit en transfer die de centrale beroepsactiviteiten, taken en handelingen vragen

Daarnaast zou een beroepsprofiel in het mbo moeten voldoen aan de volgende kaders:

- het profiel is voldoende breed, en in ieder geval functieoverstijgend. Hiermee kan het voor verschillende bedrijven betekenis hebben (Hermanussen e.a., 2013).
- Het bevat een profiel van de vereiste competenties (Glaudé e.a., 2011)
- Relevante arbeidsmarktontwikkelingen worden gesignaleerd (Glaudé e.a., 2011)

Andere elementen die kunnen voorkomen zijn functiebenamingen die aan het beroep verbonden zijn en loopbaanmogelijkheden binnen de sector.

Bij het opstellen van een beroepsprofiel is het van belang om het beroep duidelijk af te bakenen: wat behoort wel, en wat behoort niet tot het beroep? Deze afbakening kan zowel horizontaal zijn (tussen beroepen onderling), als verticaal (tussen verschillende niveaus van beroepsuitoefening in het hetzelfde beroep). Een kanttekening hierbij is dat de grenzen tussen beroepen vervagen, en het concept 'beroep' snel veroudert (Visser e.a., 2004 en Brandsma, 2001a). De discussie over de definitie, kern en afbakening van een beroep wordt in deze paragraaf buiten beschouwing gelaten.

5.6. Aandachtspunten bij het gebruik van beroepsprofielen

Bij het ontwikkelen en gebruiken van beroepsprofielen wijst SBB op een aantal aandachtspunten, vanuit zijn ervaring met het uitwerken van een beroepsprofiel in een mbo-kwalificatiedossier.

Ten eerste is de herkenbaarheid van een beroepsprofiel voor het werkveld van groot belang. Dit betekent dat onderwijspartijen in principe op afstand zouden moeten staan van beroepsprofiel-ontwikkeling, omdat onderwijspartijen andere uitgangspunten kennen en vaak een andere competentietaal gebruiken. Daarnaast signaleert SBB dat functieprofielen of –beschrijvingen zich niet lenen voor het ontwikkelen van kwalificatieprofielen. Dit komt doordat functieprofielen vaak (te) gedetailleerd zijn en te zeer gericht op het hier en nu. Kwalificatieprofielen zijn juist meer gericht op duurzaamheid, dus zijn vaak breder geformuleerd en meer gericht op de toekomst. Ook zijn beroepsprofielen doorgaans niveauloos: een niveau wordt niet toegekend aan een beroepsprofiel, maar aan een *kwalificatie*, die is ontwikkeld op basis van het beroepsprofiel. Dit is conform de drie stappen die het ministerie van OCW hiervoor heeft beschreven.

5.7. Welke functie vervult een beroepsprofiel in een kwalificatiedossier?

In het regulier mbo vormt een beroepsprofiel de basis voor het beroepsgerichte deel van de kwalificatie in een kwalificatiedossier; deze zijn echter geen integraal onderdeel van het kwalificatiedossier. De beroepsgerichte eisen worden in een kwalificatiedossier beschreven op het niveau van startbekwaamheid. Naast deze eisen moet de student ook zijn bekwaamheid aantonen in Nederlands, rekenen, Engels (alleen niveau 4) en loopbaan en burgerschap. Ook deze generieke eisen staan beschreven in het kwalificatiedossier.

In het regulier middelbaar beroepsonderwijs is er niet altijd een 1-op-1-relatie tussen beroepsprofielen en kwalificaties. Dit kan het geval zijn, maar wordt per kwalificatie vormgegeven. Tot op heden zijn beroepsprofielen relatief smal geformuleerd om de sectorale herkenbaarheid te vergroten. Hierdoor kunnen meerdere profielen van verwante beroepen worden geclusterd in één kwalificatie, zeker met het oog op de recente ontwikkeling van bredere mbo-kwalificaties. Een recent voorbeeld hiervan zijn de mbo-kwalificaties voor de timmerindustrie. De kwalificaties Timmerman (niveau 2) en Allround timmerman (niveau 3) zijn gebaseerd op in totaal 10 beroepsprofielen. Tegelijkertijd kan één breed geformuleerd beroepsprofiel de basis vormen voor meerdere kwalificaties.

In het politieonderwijs maakt het beroepsprofiel wel deel uit het van kwalificatiedossier, evenals de examenvereisten. SBB benadrukt het belang van een duidelijke verbinding tussen de examenvereisten en het beroepsprofiel. Beroepsprofielen zouden de basis moeten vormen voor examenvereisten¹¹⁴. Als de examenvereisten teveel worden gebaseerd op de onderwijspraktijk, en worden beschouwd als ‘sluitstuk’ van het curriculum en de lesstof, bestaat het risico dat de beroepspraktijk langzamerhand (te) ver van de examenvereisten af komt te staan. Bij examenvereisten moet dus worden geborgd dat deze het beroepsprofiel voldoende afdekken.

5.8. Welke competentietaal wordt gebruikt?

Het gebruik van competentietalen kan verschillen per sector. Een aantal sectoren gebruikt een competentietaal die aansluit bij de competentietaal die ook binnen de HRM-wereld wordt gebruikt. In deze competentietaal worden generieke kennis en vaardigheden beschreven die gebruikt kunnen worden binnen verschillende beroepssettings. Het mbo maakt gebruik van het model van SHL, dat 25 generieke competenties bevat die in alle sectoren van het regulier mbo worden toegepast.

In de zorgsector in Nederland wordt voor verschillende branches consequent gebruik gemaakt van het competentiemodel CanMeds, zoals bij verpleegkunde, fysiotherapie, gehandicaptenzorg en operatieassistenten. Van oorsprong is deze competentietaal ontwikkeld voor gezondheidszorgprofessionals in Canada. Inmiddels wordt deze wereldwijd in de zorgsector gebruikt. Deze terminologie komt in sommige gevallen ook terug in de curricula van de verschillende opleidingen.

Bij de politie is vanaf 2002 gebruik gemaakt van de theorie van vakbekwaamheid van Baitsch en Frei. In 2011 is de competentietaal iets aangepast op basis van een bewerking van Bunk en later Onstenk. Dit betekent dat de volgende vier competentiecategorieën centraal staan: (1) vakmatige en methodische competenties, (2) bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties, (3) sociaalcommunicatieve en cultureel-normatieve competenties en (4) leer- en vormgevings-competenties (Politieonderwijsraad, 2011). Deze komt echter niet overeen met de meer generieke HRM-competentietaal die is gebruikt voor het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP).

5.9. Hoe wordt de vertaling gemaakt naar onderwijs?

In de paragraaf 5.3 is het driestappenmodel toegelicht dat sinds 1986 in gebruik is voor het ontwikkelen van kwalificaties. Bij dit model kunnen echter kanttekeningen worden geplaatst. Er zou teveel worden geprobeerd het beroepsonderwijs 1-op-1 te laten aansluiten op de beroepenstructuur van de arbeidsmarkt. Complicerende factoren bij deze aansluiting zijn (1) de informatievoorziening en (2) de vertaalslag. Bij de informatievoorziening (1) is de houdbaarheid van de informatie, en de kwaliteit (toekomstgerichtheid en oog voor complexiteit en samenhang in het beroepenveld) van groot belang. De vertaalslag (2) richt zich op de vraag hoe beroepsprofielen kunnen worden vertaald naar onderwijsdocumenten en –processen, waarvan de uitkomsten herkenbaar zijn voor beide zijden van de arbeidsmarkt. Hierbij is het van belang dat de criteria ‘mate van verantwoordelijkheid’, ‘complexiteit’ en ‘transfer’ eenduidig worden opgevat. In het

¹¹⁴ Hierbij moet het onderscheid worden bewaakt tussen het niveau van vakbekwaamheid (beroepsprofiel) en startbekwaamheid (examenvereisten).

verleden bleek hier echter ruimte te zijn voor verschillende interpretaties (Brandsma, 2001b en Brandsma, 2004).

In de huidige mbo-kwalificatiestructuur worden de niveau-descriptoren van het NLQF gebruikt bij de uitwerking in een kwalificatie(dossier). SBB geeft echter aan dat deze uitwerking en de interpretatie van de niveau-descriptoren blijvend aandacht vraagt. De Toetsingskamer mbo onderzoekt dit element ook expliciet bij de beoordeling van een mbo-kwalificatie. De Toetsingskamer gaat bij deze beoordeling na in hoeverre het mbo-niveau van de kwalificatie consistent is uitgewerkt met behulp van de NLQF-descriptoren (Toetsingskamer mbo, 2016).

De uitwerking naar onderwijs vindt in het hoger onderwijs op een andere manier plaats. In het hoger beroepsonderwijs worden vier richtlijnen aangehouden, waar een opleidingsprofiel aan moet voldoen (de 'hbo-standaard'). Deze betekent dat (1) de student een gedegen theoretische basis verwerft, (2) onderzoekend vermogen ontwikkelt dat hem in staat stelt om bij te dragen aan de ontwikkeling van het beroep, (3) over voldoende professioneel vakmanschap beschikt, en (4) de beroepsethiek en maatschappelijke oriëntatie ontwikkelt die past bij een verantwoordelijke professional. De standaard is verder gebaseerd op de Dublin-descriptoren¹¹⁵ voor de duiding van het onderwijsniveau. In de accreditatie van opleidingen weegt de NVAO deze descriptoren en elementen van de hbo-standaard mee in de beoordeling (HBO-Raad, 2010).

5.10. Beroepsprofielen voor generalisten en specialisten

In sectoren kunnen verschillende niveaus van beroepsuitoefening voorkomen. Daarnaast bestaat ook in veel sectoren de mogelijkheid om na de basisopleiding te specialiseren in bijvoorbeeld een specifieke doelgroep of bekwaamheid. Hier wordt in andere sectoren op verschillende manieren mee omgegaan. In de gehandicaptenzorg bestaan bijvoorbeeld aparte beroepsprofielen voor verschillende niveaus van beroepsuitoefening (op niveau A, B, C en D). Dit geldt ook voor technicus in de autotechniek. De politie heeft hier in 2011 ook voor gekozen. Binnen de beroepskolommen politiemans/vrouw, onderzoeker en politiefichef bestaan beroepsprofielen voor verschillende niveaus van beroepsuitoefening. Deze zijn beschreven aan de hand van EQF-niveaus.

Ook kan voor zowel generalisten als specialisten gebruik worden gemaakt van beroepsprofielen. In de verpleegkunde, fysiotherapie en gehandicaptenzorg heeft men er bijvoorbeeld voor gekozen om een basisberoepsprofiel op te stellen, wat ten grondslag ligt aan de basisopleiding. Voor verdere specialisering heeft men aparte beroepsprofielen ontwikkeld, die als aanvulling worden gezien op het basisprofiel. Zo kent de gehandicaptenzorg verschillende aanvullingen, waaronder autisme en cliënten met niet-aangeboren hersenletsel. De fysiotherapeut kan zich verder bekwamen in specialisaties als geriatrie of oncologie. Tot slot biedt de verpleegkunde ruimte tot specialisatie in bijvoorbeeld dialyse of kinderverpleegkunde.

5.11. Beroepsprofielen en loopbaanontwikkeling

Een set van beroepsprofielen kan worden ingezet om mogelijkheden voor loopontwikkeling in een sector of branche inzichtelijk te maken. Dit is mogelijk door verwante beroepen in branches of sectoren te beschrijven en vervolgens de onderlinge verbindingen tussen beroepen te verhelderen¹¹⁶.

Loopbaanontwikkeling kan zich dan richten op horizontale ontwikkeling richting een verwant vakgebied of verticale ontwikkeling in hetzelfde vakgebied, bijvoorbeeld via specialisatie. Een voorbeeld hiervan is de installatiebranche en technische detailhandel; UNETO-VNI geeft als brancheorganisatie aan dat zij

¹¹⁵ Deze descriptoren beschrijven de verschillende niveaus binnen het hoger onderwijs (1^e, 2^e en 3^e cyclus inclusief Associate Degree) op een aantal elementen: Kennis en inzicht, toepassen kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie en leervaardigheden (NVAO, jaartal onbekend). Deze Dublin-descriptoren maken deel uit van het kwalificatieraamwerk van de Europese Hoger Onderwijsruimte, waaraan 48 landen deelnemen.

¹¹⁶ Dit kunnen beroepen in dezelfde sector of branche zijn, of juist in verwante sectoren of branches.

beroepsprofielen willen inzetten voor de verbinding tussen het regulier onderwijs en hun eigen branchevakmanschapsstructuur. Dit geeft inzicht in de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en een leven lang leren binnen de branche, nadat de student een reguliere opleiding heeft afgerond (UNETO-VNI, 2013).

OTIB, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het technisch installatiebedrijf, heeft een branchevakmanschapsstructuur voor een aantal branches uitgewerkt. Een voorbeeld is de elektrotechniek, waar per niveau staat niveau vermeld welke functies een professional kan vervullen, welke kennis, competenties en vaardigheden daarvoor nodig zijn, en welk (branche)diploma vereist is. De beroepsprofielen vormen hiervoor de basis en zijn in de branchevakmanschapsstructuur nader en concreter uitgewerkt¹¹⁷.

5.12. Beroepsprofielen binnen het politieonderwijs

In de kwalificatiedossiers politieonderwijs zijn (delen van) beroepsprofielen opgenomen. Dit zijn beschrijvingen van verschillende politieberoepen op het niveau van vakbekwaamheid. In onderstaande tabel is weergegeven welke beroepsprofielen de basis vormen van de kwalificatiedossiers in de huidige KSP.

Politieman /-vrouw	Rechercheur	Politiechef¹¹⁸
Allround politiemedewerker (EQF-niveau 4)	Recherchemedewerker (EQF-niveau 5)	Operationeel leidinggevende (EQF-niveau 5)
Politiekundige Bachelor (EQF-niveau 6)	Recherchekundig Bachelor (EQF-niveau 6)	Tactisch leidinggevende (EQF-niveau 7)
Politiekundige Master (EQF-niveau 7)	Recherchekundig Master (EQF-niveau 7)	Strategisch leidinggevende (EQF-niveau 7)

Tabel 5.1. Beroepsprofielen politieonderwijs (Politieonderwijsraad, 2010)

Bovenstaande beroepsprofielen zijn niet één-op-één uitgewerkt in de KSP. Zo bevat de kolom Politieman/-vrouw kwalificaties op niveau 2 en 3 (de Assistent politiemedewerker resp. de Basis politiemedewerker), zonder dat daar een apart beroepsprofiel aan ten grondslag ligt.

Een verschil tussen beroepsprofielen in het regulier onderwijs en het politieonderwijs is dat aan beroepsprofielen in het politieonderwijs een niveau is toegekend. In het regulier mbo is dit niet gebruikelijk; in het hbo zijn voorbeelden te vinden van beroepsprofielen waaraan een NLQF-niveau is gekoppeld. Daarnaast maken beroepsprofielen in het regulier onderwijs geen deel uit van kwalificaties of kwalificatiedossiers. Wel vormen beroepsprofielen in het regulier mbo een verplichte basis van kwalificaties.

5.13. Hoe staan partijen in het politieonderwijs tegenover beroepsprofielen?

Partijen in het politieonderwijs geven aan tijdens de gesprekken in het kader van de evaluatie KSP aan dat zij hechten aan beroepsprofielen als basis voor kwalificatiedossiers. De politie, de Politieacademie, het ministerie van V&J en een vertegenwoordiger van het regulier onderwijs zijn van mening dat deze een goed uitgangspunt vormen voor het ontwikkelen van kwalificaties en vervolgens voor het vormgeven van onderwijs. Verder merkt de politie op dat beroepsprofielen ook voor andere processen kunnen worden ingezet, zoals werving en selectie. Dit vraagt wel om een goede doorwerking in politie-interne werkprocessen. De Politieacademie geeft aan dat de verbinding tussen beroepsprofielen, LFNP-functies, rollen en rangen goed uitgewerkt moet worden.

¹¹⁷ Deze branchevakmanschapsstructuur is te raadplegen via <http://bvs.otib.nl>.

¹¹⁸ Voor de argumentatie voor het opnemen van politiechef als aparte beroeps kolom, wordt verwezen naar het rapport *Schakelen in verantwoordelijkheid* (Politieonderwijsraad, 2011)

De Politie werpt de vraag op of er sprake moet zijn van één beroepsprofiel, of meerdere. De interne discussie bij de politie over dit onderwerp is nog gaande en er is nog geen overeenstemming bereikt. De NPB wijst op het feit dat het terugbrengen van het aantal politieberoepen tot één beroepsprofiel het gevaar van verschraving met zich meebrengt, omdat de differentiatie in politiewerk en –functies is toegenomen. Ook het ministerie van V&J is van mening dat de beschrijving van één politieberoep onvoldoende is om alle politietaken goed af te dekken.

Het OM brengt de mogelijkheid in om bij beroepsprofielen eerst de generieke competenties te beschrijven, die nodig zijn voor het beroep. Vervolgens kunnen de specifiek politieële competenties worden benoemd. Hiermee wordt het denken over het beroep omgedraaid en kunnen de specifiek politieële aspecten van het beroep beter worden belicht.

De ACP wijst erop dat het van groot belang is de professionals op de werkvloer goed bij de herijking van beroepsprofielen te betrekken. Dit sluit aan bij de werkwijze in het regulier onderwijs. Bij de uitwerking van beroepsprofielen voor het regulier onderwijs worden zowel werkgeversorganisaties als de beroepsverenigingen betrokken.

De Koninklijke Marechaussee zou ook graag betrokken worden bij de herijking, vanuit haar rol als uitvoerder van politietaken.

5.14. Korte samenvatting

Samenvattend zien we op basis van bovenstaande beschrijving de volgende hoofdlijnen.

1. Beroepsprofielen vormen in het regulier mbo de verplichte basis van een kwalificatiedossier. In het hbo worden beroepsprofielen ook ingezet, maar is dit geen verplichting. De inzet van beroepsprofielen verschilt per sector.
2. Het toekennen van een niveau aan een beroepsprofiel is in het regulier mbo niet gebruikelijk. In het hbo zijn voorbeelden van beroepsprofielen te vinden waaraan wel een niveau is toegekend.
3. Bij de herijking van de beroepsprofielen kan de politie het volgende overwegen:
 - a. Of aan de beroepsprofielen een niveau wordt toegekend
 - b. Als een niveau wordt toegekend, is het te adviseren dat dit niet wordt uitgedrukt in opleidings- of onderwijstermen
4. Er zijn voorbeelden te vinden van brede beroepsprofielen met een verbijzondering naar sub-profielen. Ook kan er sprake zijn van een smal beroepsprofiel dat kan leiden tot inzetbaarheid in verschillende sectoren. Een één-op-één-relatie tussen beroepsprofielen en kwalificaties is dus niet vanzelfsprekend.

Bijlage B. Partijen uit het politieonderwijs over de KSP

1. Inleiding

De tweede fase van de evaluatie bestaat uit het verzamelen van bevindingen van partijen uit het politieonderwijs over de KSP. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met vrijwel alle leden van de commissie KSP en de Raad. Dhr. Cohen, onafhankelijk lid en vice-voorzitter van de Raad, heeft afgezien van inbreng. Daarnaast is in de voorbereiding van de evaluatie gesproken met dhr. Aalbersberg, eenheidschef in Amsterdam. Ook is tijdens de evaluatie gesproken met een aantal medewerkers van de Politieacademie, die zich bezighouden met kwaliteitszorg en onderwijsontwikkeling op basis van de KSP.

Tijdens de semi-gestructureerde interviews hebben partijen de KSP beschouwd vanuit hun eigen perspectief, betrokkenheid en belang. Dit levert een gevarieerd beeld op van de KSP. Op sommige punten worden ervaringen door meerdere partijen gedeeld, in andere gevallen leggen partijen afzonderlijk hun eigen accenten. Niet alle partijen hebben zich uitgesproken over de alle deelonderwerpen rondom de KSP. De uitspraken van de verschillende partijen zijn van gelijk gewicht. De resultaten in deze rapportage zijn voor wederhoor voorgelegd aan de respondenten. In de rapportage is geen onderscheid gemaakt tussen de inbreng van de partijen vanuit de Raad en de commissie KSP.

Tijdens de gesprekken stond de volgende vraag centraal: Wat zijn de ervaringen van de betrokken partijen met de KSP?

De kwalificatiestructuur bevat de kwalificatie-eisen voor de beroepspraktijk van de politie. Om te beoordelen of de kwalificatiestructuur daadwerkelijk adequaat gekwalificeerde professionals oplevert, kan inbreng vanuit de beroepspraktijk wenselijk zijn. Deze is voldoende geborgd met deelname van de vakbonden, directies HRM, Operatiën en de korpsleiding, waarvan voormalige eenheidschefs deel uitmaken.

Verschiedende aspecten van de KSP zijn besproken. Naast een aantal sterke punten van de huidige KSP, zijn hierbij ook aantal aandachtspunten benoemd. In sommige gevallen werden ook al suggesties voor uitwerking van de aandachtspunten aangedragen. Onderstaande beschrijving van de resultaten richt zich voornamelijk op het in beeld brengen van de stand van zaken van de KSP en niet op de uitwerking van mogelijke aandachtspunten.

Tijdens de gesprekken is een aantal deelonderwerpen rondom de KSP aan de orde gekomen. Dit betreft onder meer de KSP in algemene zin, de afstemming over de KSP, de verbinding met de beroepspraktijk en de verbinding met het regulier onderwijs. Ook heeft een aantal thema's de revue gepasseerd die niet meteen met het KSP-systeem te maken hebben ('bijvangst'), zoals de inhoud en niveau van de kwalificaties, flexibiliteit van het onderwijs en samenwerking met reguliere onderwijsinstellingen. De gespreksresultaten over deze onderwerpen worden afzonderlijk beschreven.

Waar van toepassing, worden de afzonderlijke partijen vermeld die de betreffende uitspraak hebben gedaan. Waar uitspraken van vertegenwoordigers van één partij van elkaar afwijken, is dit vermeld.

2. De kwalificatiestructuur: functie, sterke punten en aandachtspunten

Tijdens de gesprekken zijn verschillende aspecten van de KSP in algemene zin naar voren gekomen. In onderstaande paragraaf worden deze nader beschreven. Dit betreft de functies die de KSP vervult. Ook worden de sterke kanten beschreven en wordt ingegaan op aandachtspunten die door de verschillende partijen zijn aangedragen.

2.1. Functies van de KSP

De geïnterviewde partijen noemen verschillende functies die de KSP op dit moment vervult. Ten eerste is het een verantwoordingsinstrument richting de minister van V&J, waarmee inzichtelijk wordt gemaakt over welke vaardigheden politiemedewerkers beschikken (NP, PA, V&J, NPB). Ook is het een sturingsinstrument, waarmee kan worden gestuurd op de vereiste kennis, vaardigheden en competenties van politiemedewerkers (PA). Daarnaast noemt de voorzitter van de Raad twee functies van de Raad. De KSP functioneert als een analyse-instrument, waarbij wordt bezien over welke vaardigheden en kennis politiemedewerkers moeten beschikken om goed toegerust te zijn voor de beroepspraktijk. Het openbaar bestuur deelt deze opvatting. Daarnaast faciliteert de KSP de dialoog tussen onderwijsinstelling en afnemers van het onderwijs over het beroep. Wat betekent het beroep van politiemedewerker, en wat moet een medewerker kennen en kunnen om hiervoor startbekwaam te worden?

2.2. Sterke kanten van de KSP

De partijen in de commissie KSP en Raad onderschrijven het belang van een kwalificatiestructuur. Een kwalificatiestructuur biedt een basis om het onderwijs op te kunnen bouwen (Politie, V&J, PA). Binnen de KSP komen vraag en aanbod naar politievaardigheden samen en zodoende vervult de KSP de rol van schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Door het perspectief van de lange termijn als uitgangspunt te nemen, kunnen medewerkers via de KSP duurzaam worden opgeleid (vertegenwoordiger regulier onderwijs). Om een goede aansluiting op de beroepspraktijk te realiseren, is het van belang dat nieuwe ontwikkelingen in de KSP kunnen worden opgenomen. In de ogen van een aantal partijen biedt de KSP hiervoor voldoende ruimte (V&J, NPB, Politie op strategisch niveau, PA, OM).

De Koninklijke Marechaussee signaleert dat de KSP, vanwege het langetermijnperspectief, een stabiele factor kan vormen bij (sterk) wisselende opleidingseisen vanuit de beroepspraktijk. De NPB hecht aan een samenhangend stelsel van kwalificaties en is van mening dat de doorlopende leerlijn nu goed is vormgegeven in de KSP. Met name de brede basisopleidingen in modaliteit 1 passen goed in de KSP (PA, Politie).

De Politieacademie geeft aan dat het onderscheid tussen – en de ordening van - de modaliteiten 1, 2 en 3 een goede functie vervullen in de communicatie in de richting van medewerkers aan de Politieacademie; de modaliteiten en de betrokken mate van verantwoording zijn goed uit te leggen. Ook kunnen docenten doorgaans goed uit de voeten met delen van de kwalificatiedossiers, waarbij de examenvereisten bijvoorbeeld wel betere aanknopingspunten voor onderwijsontwikkeling bieden dan de kwalificatieprofielen. De kolommen ofwel het onderscheid in drie beroepen voldoet en hoeft niet te worden aangepast.

In het algemeen zijn de partijen van mening dat de KSP een heldere meetlat vormt, waaraan studenten moeten voldoen om startbekwaam te zijn voor de verschillende beroepen in de beroepspraktijk. Deze meetlat moet gehandhaafd blijven.

2.3. Aandachtspunten binnen de KSP

Partijen hebben een aantal punten benoemd die naar hun mening in de huidige KSP onvoldoende uit de verf komen. Deze aspecten komen in onderstaande passages afzonderlijk aan bod.

2.3.1. Te veel aandacht voor de structuur, onvoldoende aandacht voor de inhoud van de kwalificaties

De inhoud van de KSP is gebaseerd op de beroepspraktijk, zoals deze is beschreven in beroepsprofielen. Verschillende partijen hebben uitgesproken dat de KSP op hen ingewikkeld en technocratisch overkomt. De inhoud van de kwalificaties lijkt naar de achtergrond te verdwijnen en de nadruk ligt teveel op het systeem, waarvan modaliteiten, kwalificatiedossiers en afspraken over onderhoud voorbeelden zijn (V&J, OM, Politie, ACP, PA, openbaar bestuur). De ACP merkt op dat de focus van de KSP zou moeten liggen bij de behoefte van het werkveld. Naar hun mening wordt bij de KSP teveel geredeneerd vanuit onderwijsperspectief en civiele erkenning van politiekwalificaties en onvoldoende vanuit de vraag van de

beroepspraktijk. Een eenheidschef van de Politie is van mening dat de KSP teveel tot stand is gekomen op basis van het regulier onderwijs en te weinig op basis van de beroepspraktijk.

2.3.2. Herkenbaarheid en eigenaarschap

Een vertegenwoordiger op strategisch niveau van de Politie merkt op dat onderwijs en opleiden geen *core business* is van de politie en dat dit de noodzaak van herkenbaarheid van de KSP voor de politie vergroot. Een voorbeeld waarbij dit beter kan, is de gebruikte (competentie)taal; deze staat te ver af van de beroepspraktijk. De Associate Degree is hiervan een ander voorbeeld; de directe vraag vanuit de beroepspraktijk is er (nog) niet, maar het kwalificatiedossier is wel opgenomen in de KSP. De nadruk op de 'systeemkant' van de KSP kan gevolgen hebben voor het gevoel van eigenaarschap bij alle betrokken partijen. De Politieacademie vraagt zich daarnaast af of de inbreng van docenten voldoende geborgd is bij de KSP en geeft aan dat dit ook door kan werken in hun betrokkenheid.

Een ander aspect van de herkenbaarheid van de KSP betreft de terminologie en het huidige model van kwalificatiedossiers. Dat is op mbo-leest geschoeid en maakt gebruik van mbo-terminologie zoals kwalificatiedossiers en kwalificaties. Doet dit voldoende recht aan de verschillende onderwijsniveaus die in de KSP zijn opgenomen (PA, vertegenwoordiger regulier onderwijs)? De Politieacademie vraagt zich hierbij af of de KSP hiermee voldoende herkenbaar en toegankelijk is voor partijen buiten het politieonderwijs, met het oog op het (verder) opzetten van nadere samenwerking met reguliere onderwijsinstellingen.

Tot slot merken de Politieacademie en de Politie op dat de term 'overige opleidingen' voor hen lastig is. Deze is in gebruik voor kwalificaties in modaliteit 3 en staat vermeld in de Politiewet 2012. De term 'overige opleidingen' kan voor betrokkenen en studenten ten onrechte de indruk wekken dat deze kwalificaties van een andere kwaliteit of status zijn dan de kwalificaties in modaliteit 1 en 2.

2.3.3. Breedte van de structuur

De vertegenwoordiger van het openbaar bestuur geeft aan dat de kwalificatiestructuur op dit moment te breed is. Politiewerk vraagt om specialisten, maar op dit moment ligt de nadruk bij het opleiden van politiemedewerkers op generalisten. Bepleit wordt dat de politie specialisten aanneemt, die al een beroep vervullen, en dat deze specialisten via een verkorte opleiding worden voorbereid op werken bij de politie. De huidige structuur voorziet onvoldoende in deze mogelijkheid.

2.3.4. Flexibiliteit

Partijen geven aan dat de flexibiliteit en wendbaarheid van de KSP te wensen overlaat (Politie, V&J, OM, NPB, regulier onderwijs, openbaar bestuur). De Politie noemt als voorbeeld dat de beroepspraktijk veranderlijk is en dat adequaat opgeleide medewerkers snel inzetbaar moeten zijn. Dit vraagt om een snelle doorvoering van wijzigingen in kwalificaties of het opzetten van geheel nieuwe kwalificaties. Op dit moment gaat dit niet snel genoeg. Het is lastig om een KSP volledig aan te laten sluiten op het beroepenveld en een achterstand is hierbij niet te vermijden. Wel moet er naar gestreefd worden om de achterstand zo klein mogelijk te houden. De wens van de Politie tot grotere flexibiliteit betreft vooral de kwalificaties in modaliteit 2 en 3. Tegelijkertijd merkt de Politie (vertegenwoordiger op strategisch niveau) op dat de gemaakte afspraken over bijvoorbeeld de actualisering van de KSP wel sneller kunnen worden uitgevoerd. Enkele respondenten vragen zich daarnaast af of de KSP nu voldoende ruimte biedt voor regionale invulling (NPB, openbaar bestuur).

De Politieacademie geeft aan dat de KSP een duurzame en stabiele factor kan vormen voor de beroepspraktijk. Daarnaast is de Politieacademie van mening dat er grenzen zijn aan flexibiliteit in modaliteit 1-kwalificaties. Flexibiliteit kan op verschillende manieren worden uitgewerkt, bijvoorbeeld in de opleidingen zelf of in de onderwijslogistiek. Tot slot merkt de Politieacademie op dat flexibilisering van opleidingen of kwalificaties de vorming van politiemedewerkers kan beïnvloeden; een opleiding of kwalificatie is meer dan de som der delen.

2.3.5. *Communicatie over de KSP*

De Politieacademie signaleert dat het benoemen van het niveau van kwalificaties in modaliteit 1 en 2 verwarrend kan zijn, omdat een duiding van het niveau niet altijd mogelijk is. Ook is er niet altijd sprake van een niveauverhoging. Ook merkt de Politieacademie op dat bij sommige docenten bij de Politieacademie weerstand bestaat tegen de KSP: 'onbekend maakt onbemind'. Daarnaast heerst bij sommige medewerkers het idee dat de KSP 'top-down' is ingevoerd. Dat docenten ermee werken wordt soms ervaren als 'een opdracht' in plaats van dat de motivatie vanuit de medewerkers zelf komt.

Ook is het nodig om de uitgangspunten van het onderwijs en de KSP weer eens duidelijk neer te zetten. Bij de start van PO2002 waren betrokkenen hiervan doordrongen, nu verwatert het. Dit kan zorgen voor verschillende verwachtingen rondom KSP en onderwijs.

Tot slot is de Politieacademie van mening dat dat duidelijk moet worden dat een vak in de context van de politie kan worden uitgeoefend zonder dat sprake is van een politieberoep.

2.3.6. *Hoe past modaliteit 2 in de KSP?*

Vanuit het perspectief van de Politie en de Politieacademie passen de brede basiskwalificaties in modaliteit 1 goed in de KSP. Met kwalificaties in modaliteit 2 is dit lastiger; de partijen werpen de vraag op of kwalificaties in modaliteit 2 in de KSP moeten worden ondergebracht. Op dit moment zijn deze kwalificaties 'geparkeerd' in kwalificatiedossiers van modaliteit 1-kwalificaties, in afwachting van een bepaling van het niveau van deze kwalificaties¹¹⁹. Deze koppeling suggereert ten onrechte dat de kwalificatie het niveau heeft van het KD, waarin deze is ondergebracht.

Het onderbrengen van modaliteit 2-kwalificaties in kwalificatiedossiers is een manier om deze kwalificaties te ordenen in de KSP. De Politie benadrukt hierbij hun bereidheid tot verantwoording en transparantie over de inhoud van kwalificaties.

2.3.7. *Onderdelen van de KSP: kwalificatiedossiers, examenvereisten, beroepsprofielen*

De KSP kent verschillende onderdelen, zoals kwalificatiedossiers, examenvereisten en beroepsprofielen¹²⁰. Beroepsprofielen als onderdeel van de KSP worden beschouwd als basis voor de KSP en het daaruit voortvloeiende onderwijs (Politie, PA, V&J, regulier onderwijs, OM).

Partijen beschouwen de examenvereisten als een belangrijk onderdeel van de kwalificatiestructuur en de KSP in het algemeen (Politie, PA, V&J). Via onder meer de examenvereisten wordt aan de minister verantwoording afgelegd over de inhoud van de kwalificaties.

Waar het de examenvereisten betreft, is de Politieacademie van mening dat niet alle examenvereisten op hetzelfde niveau van abstractie beschreven; hierin zien zij variatie. Dit leidt tot twee perspectieven op examenvereisten. Enerzijds geeft de Politieacademie aan dat de examenvereisten nu (te) gedetailleerd beschreven zijn, wat leidt tot de vraag of docenten en onderwijsontwikkelaars nu voldoende ruimte hebben om onderwijs te maken. Een te sterke mate van detaillering kan gevolgen hebben voor het gevoel van eigenaarschap en ruimte voor zelfstandig handelen bij docenten, en voor de 'houdbaarheid' van de vereisten. Anderzijds merkt de Politieacademie op dat de examenvereisten in sommige gevallen concreter en specifiekere geformuleerd kunnen worden. Het ministerie van V&J deelt deze laatste opvatting, en meent dat de huidige examenvereisten meer als leerdoel zijn geformuleerd dan als examenvereiste. Een vertegenwoordiger van het regulier onderwijs merkt op dat grote mate van detaillering van examenvereisten een uiting kan zijn van een gebrek aan vertrouwen van betrokken partijen in de KSP.

Een uitgangspunt van de KSP is dat de kwalificaties de vereiste kennis en kunde beschrijven van een startbekwame medewerker. Verdere ontwikkeling richting vakbekwaamheid vindt buiten de kaders van de (initiële) opleiding plaats. De Politieacademie vraagt zich af of de huidige kwalificatiedossiers de

¹¹⁹ Dit zal naar verwachting niet voor alle kwalificaties mogelijk zijn, omdat een aantal kwalificaties zich voornamelijk richten op vaardigheden, en daarmee 'niveauloos' zijn.

¹²⁰ De resultaten van het onderzoek naar beroepsprofielen als fenomeen zijn te lezen in hoofdstuk 6 van deze rapportage.

kwalificaties beschrijven op het niveau van startbekwaamheid, of dat in sommige gevallen het niveau van vakbekwaamheid wordt beschreven. Naar mening van de Politieacademie moet een kwalificatie in modaliteit 1 een medewerker voldoende toerusten voor de eerste vijf jaar van zijn loopbaan bij de politie.

2.4. Verbinding met het regulier onderwijs

De verbinding met het regulier onderwijs kan vanuit verschillende perspectieven worden beschouwd. Als het gaat om de *kwalificatiestructuur* kan worden gekeken naar diploma-equivalentie en de uitgangspunten van het PO2002, evenals een mogelijke inschaling van politiekwalificaties in het NLQF. Vanuit het perspectief van *onderwijs* kan dit vorm krijgen door samenwerking met reguliere onderwijsinstellingen voor het verzorgen van onderwijs. Tijdens de evaluatie hebben partijen zich uitgesproken over beide perspectieven. In de weergave van de gespreksresultaten ligt de nadruk echter op de verbinding van de *KSP* met het regulier onderwijs.

Partijen spreken zich op verschillende manieren uit over de verbinding met het regulier onderwijs. Het ministerie van V&J en het OM vinden dit een belangrijk uitgangspunt van de *KSP*. Ook memoreren het ministerie van V&J en de Politie (vertegenwoordiger strategisch niveau) dat diploma-equivalentie een basiselement was van PO2002, en dat dit gehandhaafd moet worden. Een vertegenwoordiger op strategisch niveau van de Politie geeft aan dat de uitwisselbaarheid van politiekwalificaties met het regulier onderwijs (het civiel effect) van belang is. De verbinding is nader uitgewerkt in de *KSP*, in bijvoorbeeld de terminologie, model van kwalificaties en semantiek.

Over een mogelijke inschaling van politiekwalificaties in het NLQF¹²¹ is de Politie terughoudend. Dit komt door de veronderstelling dat het niveau van de Allround politimedewerker (niveau 4) hoger ligt dan mbo-niveau 4 en de consequenties die worden voorzien op HRM-gebied. De Politieacademie merkt op dat een inschaling voor enkele kwalificaties vanuit onderwijskundig perspectief toegevoegde waarde zou kunnen hebben, bijvoorbeeld gezien de impuls die een inschaling kan geven aan kwaliteitszorg¹²². Tegelijkertijd is de Politieacademie van mening dat veel kwalificaties al goed gepositioneerd zijn in het politieonderwijs en dat daardoor weinig noodzaak bestaat voor een inschaling. Ook is de Politieacademie zich bewust van de mogelijke arbeidsrechtelijke gevolgen van een inschaling die ook door de Politie worden genoemd.

Het OM neemt hierover geen duidelijke positie in. Enerzijds kan een NLQF-inschaling de uitwisselbaarheid van medewerkers van verschillende organisaties ondersteunen. Anderzijds is dit minder relevant voor politiekwalificaties, omdat de uitstroom uit de politie-organisatie richting andere werkgevers beperkt is. Daarnaast hebben zij-instromers vaak al eerder een regulier diploma behaald. De NPB en het ministerie van V&J hebben variërende standpunten over dit thema.

Vertegenwoordigers van het regulier onderwijs zijn voorstander van het civiel effect van politiekwalificaties en een NLQF-inschaling. Dit vergroot de mogelijkheid tot doorstroom binnen en buiten de politie-organisatie. Dit civiel effect wordt belangrijker naarmate er minder sprake is van *life time employment* bij de politie. De vertegenwoordiger van het openbaar bestuur geeft daarnaast aan dat een NLQF-inschaling van politiediploma's de uitwisselbaarheid tussen politie(onderwijs) en de reguliere arbeidsmarkt en onderwijs kan ondersteunen en het wederzijds vertrouwen in elkaars diploma's kan versterken.

¹²¹ Het NLQF staat voor het Nederlands kwalificatieraamwerk. Doel van dit raamwerk is om het niveau van kwalificaties in verschillende Europese lidstaten inzichtelijk te maken, via een koppeling aan het overkoepelende Europese kwalificatieraamwerk (EQF). Alle door het ministerie van Onderwijs bekostigde kwalificaties zijn in het NLQF ondergebracht. In Nederland ziet de overheid echter, vanwege de relatief grote markt van particuliere onderwijsaanbieders, ook mogelijkheden om het niveau van niet-bekostigde kwalificaties inzichtelijk te maken. Aanbieders van deze kwalificaties kunnen hier zelf voor kiezen. Voor de politie zou een mogelijke inschaling kwalificaties op mbo-niveau (modaliteit 1) en kwalificaties in modaliteit 2 kunnen betreffen. De inschaling is niet van toepassing voor de hoger onderwijs-kwalificaties; via de accreditatie door de NVAO is inschaling in het NLQF al gerealiseerd.

¹²² Dit zou kunnen gelden voor enkele kwalificaties in modaliteit 2 met een grotere omvang, zoals de RIMOZ.

2.5. Afstemming over de KSP

De afstemming over de KSP betreft een aantal thema's. Bij dit onderwerp hebben partijen hun mening gegeven over de afstemming in de Raad en de commissie KSP, de samenstelling van deze gremia en de manier waarop deze organen hun rol (kunnen) vervullen.

2.5.1. Afstemming over de KSP

De afstemming over de KSP verloopt in het algemeen goed. Dit geldt zowel voor de afstemming in de commissie KSP als de afstemming tussen betrokken partijen en het secretariaat van de Raad dat de commissievergadering voorbereidt. De leden van de Raad hebben vertrouwen in de expertise van de commissie KSP (NPB, regulier onderwijs, V&J). Wel merkt het OM op dat de gesprekken in de commissie KSP vaak eerder technisch dan inhoudelijk van aard zijn en daardoor soms minder goed te volgen. Hun voorkeur gaat uit naar inhoudelijke gesprekken over kwalificaties en kwalificatiedossiers, omdat de expertise van het OM daar goed tot zijn recht komt. Ook de Politie heeft behoefte aan meer inhoudelijk debat in de Raad. Tot slot merkt de Politie (strategisch niveau) op dat moet worden voorkomen dat een discussie over een KSP-thema tweemaal wordt gevoerd, zowel in de commissie KSP als in de Raad.

De Koninklijke Marechaussee wordt graag betrokken bij de afstemming over de leergang Strategisch leidinggeven, vanuit hun positie als uitvoerder van politietaken. Tot slot merkt een vertegenwoordiger van het regulier onderwijs op dat een onafhankelijke 'kwaliteitscontrole' van KSP-kwalificaties op dit moment ontbreekt, terwijl deze in het middelbaar beroepsonderwijs wel bestaat.

De ACP is van mening dat er goede afspraken worden gemaakt over de kwalificatiestructuur. Het kennisniveau van de KSP-stakeholders beschouwt de ACP echter als ongelijkwaardig, wat een inhoudelijke en gelijkwaardige discussie lastig maakt. Ook wordt niet gemonitord of de gemaakte afspraken worden nagekomen. De ACP signaleert dat stakeholders zich niet altijd aan de afspraken houden en dat het ministerie van V&J en de Politie daar onvoldoende op sturen. In aansluiting hierop vraagt de NPB om monitoring van de doorwerking van de Raadsadviezen. Ook merkt de NPB op dat de KSP-stakeholders niet altijd de rol (kunnen) vervullen van ambassadeurs van Raadsbesluiten en –adviezen.

2.5.2. Tempo van afstemming

De Politie hecht aan snelle inzetbaarheid van medewerkers, wat vraagt om een vlot proces van valideren van (bijgestelde) kwalificaties. Hierbij ziet zij bij de Raad ruimte voor verbetering. Anderzijds merkt de Politie (strategisch niveau) op dat het interne afstemmingsproces bij de politie over vakmanschapontwikkeling ook een aantal stappen kent en dat dit proces tijd kost. Ook is het niet duidelijk welke functionaris of afdeling bij de politie het overzicht houdt over dit gehele proces en wie hiervoor de verantwoordelijkheid draagt. De ACP heeft ditzelfde opgemerkt.

2.5.3. Ruimte voor samenwerking

De Politieacademie en de Politie hebben een belangrijke inhoudelijke inbreng bij de KSP en het actualiseren daarvan. Op dit moment voert de Politieacademie de light-actualisatie van kwalificatiedossiers uit, op basis van hun ervaringen vanuit de onderwijspraktijk. De Politie (strategisch niveau) merkt op dat de inhoudelijke expertise voor het ontwikkelen of actualiseren van kwalificaties echter vooral vanuit het beroepenveld zou moeten komen en vanuit de Politieacademie als kennisinstituut. Ook kan vanuit alumnionderzoek door de Politieacademie meer inbreng komen voor kwalificaties (Ministerie van V&J, Politie). Partijen signaleren daarnaast dat er onvoldoende aandacht is voor samenwerking op basis van co-creatie, waarbij gelijkwaardigheid van expertise het uitgangspunt is. Hierbij kan de Politieacademie zijn kennisfunctie sterker inzetten (vertegenwoordiger regulier onderwijs, voorzitter Raad). In de ogen van de voorzitter kan de Raad hierbij deze partijen bij elkaar brengen.

De Politie (beleidsniveau) is van mening dat het aantal vergaderingen van de Raad kan worden teruggebracht.

2.5.4. Samenstelling van de Raad en de commissie KSP

Een aantal partijen is van mening dat de juiste partijen aan tafel zitten bij de afstemming over de KSP, zowel in de commissie als in de Raad. Wel merkt een aantal stakeholders op dat de partijen aan tafel hun rol nog beter kunnen vervullen. Hiermee wordt de inbreng vanuit de verschillende stakeholders evenwichtiger en daarmee ook de discussie aan de tafel van de commissie en de Raad (NPB, ACP, V&J). De Politie (strategisch niveau) spreekt de wens uit dat het ministerie van V&J zich actiever opstelt bij bespreking van KSP-thema's.

Een aantal andere partijen zouden bij de afstemming over de structuur de volgende aanvullende expertise willen betrekken:

9. De directe inbreng van de beroepspraktijk. Deze inbreng is nu onvoldoende geborgd met de huidige vertegenwoordiging vanuit de politie (Politie (strategisch niveau), ACP)
10. Vertegenwoordiging vanuit de hoger onderwijskoepels (Vereniging Hogescholen en VSNU). Hiermee kan de inbreng van (toegepast) wetenschappelijk onderzoek beter worden geborgd (PA)
11. Specialisten vanuit het bedrijfsleven of maatschappelijke organisaties, bijvoorbeeld op het gebied van conflicthantering of forensische opsporing. Deze expertise kan op ad-hoc-basis worden ingeschakeld (OM)
12. Gemeenten zijn nu niet aangesloten bij de afstemming, terwijl hun inbreng bijvoorbeeld bij de beroepsprofielen van belang kan zijn (vertegenwoordiger regulier onderwijs).

2.5.5. Functie en functioneren van de Raad en de commissie KSP

De commissie KSP adviseert de Raad over de KSP, en de Raad adviseert op basis hiervan het ministerie. Zoals eerder vermeld, hebben partijen in de Raad vertrouwen in de expertise van de commissie KSP. Wel merkt de Politie (strategisch niveau) op dat moet worden voorkomen dat een discussie over een KSP-thema tweemaal wordt gevoerd, zowel in de commissie KSP als in de Raad.

De Politieacademie geeft aan dat de drie commissies van de Raad (KSP, Onderwijs en Kennis&Onderzoek) een bureaucratische indruk maken, waar besluitvorming tijd kost.

Tegelijkertijd spreken de Politieacademie en het ministerie van V&J hun waardering uit voor de Raad en is de NPB van mening dat de adviezen van de Raad van goede kwaliteit zijn. De Politieacademie ziet de Raad als een overlegtafel waar het strategisch perspectief op het politieonderwijs besproken kan worden. Hier is ruimte voor een inhoudelijke discussie over het politieonderwijs, en die discussie kan nog beter gevoerd worden (Politie (strategisch niveau), V&J, openbaar bestuur). De discussie kan zich richten op de vereiste kennis en kunde voor politiewerk en daarnaast een efficiënte organisatie en kwaliteit van het onderwijs (openbaar bestuur). Ook zou strategische en fundamentele keuzes van de Raad in deze discussies duidelijker naar voren kunnen komen (V&J). De voorzitter merkt op dat de Raad de dialoog over vakmanschap kan bevorderen. De vertegenwoordiger van het openbaar bestuur is van mening dat er ruimte zou moeten zijn voor partijen om hun expertise in te brengen en belangen die op andere overlegtafels aan de orde zijn, niet mee te laten wegen in de discussies in de Raad.

Het ministerie van V&J en de NPB benoemen de brede blik van de Raad als toegevoegde waarde. De Raad kan actuele en relevante ontwikkelingen, die van invloed (kunnen) zijn op het politieonderwijs, in kaart brengen en (proactief) agenderen. Een voorbeeld hiervan is het monitoren van ontwikkelingen in het regulier onderwijs.

De Politieacademie merkt op dat bij sommige medewerkers van de Politieacademie sprake is van beeldvorming over de Raad. De procedures bij de Raad zouden veel werk met zich meebrengen en de Raad zou zich star opstellen. Voorlichting, zo is gebleken, helpt om vooroordelen weg te nemen.

2.6. Verbinding met de politiepraktijk

De Politie signaleert dat er een kloof bestaat tussen de KSP en de politiepraktijk. Hierbij geeft de Politie aan dat het echter vrijwel onvermijdelijk is dat de KSP niet volledig aansluit bij het beroepenveld en dat hierbij een achterstand ontstaat. Het streven zou echter wel moeten zijn dat deze achterstand zo klein mogelijk wordt gehouden.

Ook geeft de Politie aan dat de KSP en het LFNP onvoldoende onderlinge aansluiting kennen, terwijl beide instrumenten gebaseerd zijn op de beroepspraktijk. De ACP en de NPB sluiten zich hierbij aan. De ACP noemt de Associate Degree als voorbeeld: deze kwalificatie is wel opgenomen in de KSP, maar er is geen LFNP-functie die hierbij past. De ACP is van mening dat bij de ontwikkeling van de KSP te veel is gekeken naar het onderwijskundig perspectief, en te weinig naar de behoeften van het werkveld. Daarnaast werpt de Politie de vraag op hoe de drie beroepskolommen van de KSP passen in of bij het LFNP. Het ministerie van V&J acht het van belang dat het LFNP en de KSP dichter naar elkaar toe worden gebracht.


Daarnaast constateert de Politie dat pas afgestudeerden als startbekwame medewerker aan het werk gaan, terwijl de praktijk vraagt om vakbekwame professionals. Politied medewerkers moeten tijd, ruimte en begeleiding krijgen om door te kunnen groeien naar vakbekwaamheid.

2.7. Een leven lang leren

Partijen onderschrijven het belang van een leven lang leren en het op peil houden van vakkennis en – vaardigheden. De OM, het ministerie van V&J en de NPB merken op dat de inhoud van de KSP hiervoor kan worden gebruikt. Het OM signaleert hierbij dat er bij de ordening van de certificaten van bij- en nascholing in de KSP ruimte tot verbetering is.

Bijlage C1. Onderhoud van de kwalificatiestructuur

Activiteiten en verantwoordelijkheden onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs

<p>Modaliteiten: criteria (Najaarsadvies 2015, vastgesteld d.d. 11 december 2015)</p> <p>Proces van onderhoud en ontwikkeling van politieonderwijs: onderwerpen en activiteiten</p> 	<p>Kwalificatiestructuur modaliteit 1 ‘Zwaarste regime van ministeriële verantwoording’</p> <p><u>Criteria:</u> Opleiding gericht op het behalen van een (deel)diploma op mbo- of hoger onderwijsniveau, equivalent aan het regulier onderwijs, en op inzetbaarheid in een politieberoep en daarmee verbonden bevoegdheden en bekwaamheden</p>	<p>Kwalificatiestructuur modaliteit 2</p> <p><u>Criteria:</u> Opleiding gericht op het behalen van een diploma / certificaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • waar wettelijke bevoegdheden en vereisten van toepassing zijn (voorbehouden handelingen) dan wel een (verplichte) hercertificering hiervan, of waar: • een certificeringseis van toepassing is in het kader van de uitvoering van een functie uit het LFNP, of in gevallen waar één of meerdere van de gevoelige aspecten examinering noodzakelijk maakt t.w. (1) een inbreuk op grondrechten (waaronder inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en privacy van burgers, uitvoering van een handeling contra legem’, (2) professionele omgang met getuigen, verdachten en slachtoffers, (3) inzet van geweldsmiddelen, (4) gevaarzettende omstandigheden, (5) afbreukrisico t.a.v. bewijsuitsluiting in strafzaken, (6) afbreukrisico t.a.v. veiligheid in de publieke ruimte of: • In het geval sprake is van een studiebelasting van 400 sbu of meer. 	<p>Modaliteit 3 ‘Lichtste regime van ministeriële verantwoording’</p> <p><u>Criteria:</u> Overig politieonderwijs, gericht op de uitvoering van de politietaak waarbij</p> <ul style="list-style-type: none"> • de opleiding door het korps is gevraagd om de reeds in de basisopleiding verkregen bekwaamheid van politiemedewerkers te verdiepen, verbreden, verbeteren of te onderhouden en: • de opleiding op een doelmatige wijze wordt verzorgd door de Politieacademie binnen de bekostigingskaders van het politieonderwijs.
--	--	---	--

Voortraject: behoeftestelling politie, interne procesbeschrijving politie

Van toepassing op politieonderwijs behorende tot de modaliteiten 1, 2 en 3

De directie Operatiën onderzoekt de ontwikkel- en professionaliseringsbehoefte van het korps en doet voorstellen voor de prioritering daarvan.

Centrale vraag is in welke richting het (deel van het) vak zich ontwikkelt, welke behoeften er ontstaan en welke behoeften vervolgens om leerinterventies vragen. De directie werkt samen met de korpsleiding, politiechefs, portefeuillehouders, project- en programmaleiders en afdelingen politieprofessie uit de eenheden. Stakeholders zoals het Openbaar Ministerie, het Openbaar Bestuur en andere ketenpartners worden door de operatie bij de formulering van de ontwikkelbehoefte betrokken. De directie Operatiën verwoordt de ontwikkelbehoefte in een kaderstellende WAT-vraag, waarbij zij ook aangeven welke partners bij de verdere uitwerking betrokken moeten worden.

De directie HRM maakt op basis van de WAT-vraag een kaderstellend advies en een verzoek tot uitwerking. Op basis van de betrokken LFNP-functies en competenties formuleert zij de kaders voor de meest effectieve leerinterventie: formeel / niet formeel leren, doelgroepen, wanneer gereed, budget, maximaal aantal studiebelastingsuren, wel/niet opnemen in de kwalificatiestructuur politie.

Het verzoek tot uitwerking wordt concreet uitgewerkt door PDC/HRO en de Politieacademie. De Politieacademie ontwikkelt onderwijs, PDC/HRO ontwikkelt overige leerinterventies¹²³.

	Modaliteit 1	Modaliteit 2	Modaliteit 3
Waarover <u>adviseert</u> de Politieonderwijsraad conform de wettelijke bevoegdheid en de vastgestelde criteria voor politieopleidingen en overige opleidingen? ¹²⁴	<p>Substantiële wijzigingen in de kwalificatiestructuur van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het beroepsprofiel • het kwalificatieprofiel • formele benaming van één of meer (deel)diploma's • niveau • het curriculum van de kwalificatie voor zover deze leiden tot wijziging van examenvereisten • examenvereisten • studiebelastingsuren • vooropleidingseisen • ontwikkelagenda 	<ul style="list-style-type: none"> • indeling van de (gewijzigde) kwalificatie in modaliteit 2 • examenvereisten 	<ul style="list-style-type: none"> • indeling van het overige politieonderwijs in modaliteit 3 • is sprake van een opleiding gericht op uitvoering van de politietaak (in verband met ministeriële bekostiging)
<u>Mogelijke vragen</u> ter toetsing in het kader van aspecten als:	<ul style="list-style-type: none"> • is sprake van een (verbetering van) de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting 	<ul style="list-style-type: none"> • op basis van welk criterium is sprake van een kwalificatie in modaliteit 2? 	<ul style="list-style-type: none"> • dient de overige opleiding voor uitvoering van de politietaak?

¹²³ Bron: politie (notitie Ruitsamenspel, vigerend beleid voor behoeftestelling van politieonderwijs).

¹²⁴ Zonder formele tussenkomst/verantwoordelijkheid van de Politieonderwijsraad kan de Politieacademie aanpassingen aanbrengen met betrekking tot o.a. leeropdrachten, leeromgeving, didactiek, wijze van begeleiding, proeven van bekwaamheid.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ doelmatigheid ✓ samenhang ✓ onderbouwing ✓ navolgbaarheid 	<p>tussen vraag en aanbod, mede in het licht van arbeidsmarktperspectieven?</p> <ul style="list-style-type: none"> • is voldoende aangesloten bij actuele (internationale) ontwikkelingen? • is sprake van een (betere) aansluiting tussen politieonderwijs en regulier onderwijs? • of is sprake van een betere benutting van het reguliere onderwijs voor politieonderwijs? • is sprake van (verbetering van) samenhang en afstemming binnen de kwalificatiestructuur? • is sprake van (verbetering van) mogelijkheden tot doorstroom binnen het politieonderwijs? • is sprake van doelmatigheid, i.c. geen ondoelmatige overlap binnen het politieonderwijs en/of het regulier onderwijs? • zijn de juiste instanties betrokken? • is sprake van voldoende onderbouwing? • voor toetsing van de examenvereisten wordt verwezen naar de vragen bij modaliteit 2. 	<ul style="list-style-type: none"> • voor zover van toepassing, van welke wet- en regelgeving is sprake (voorbehouden handeling)? • vormen de examenvereisten een adequate basis voor curriculumvorming? • geven de examenvereisten een adequaat beeld van wat de politiefunctionaris moet kennen en kunnen alsmede van houdingsaspecten? • is de kwalificatie in samenhang met andere (bijbehorende) kwalificaties? • is sprake van voldoende onderbouwing? • zijn de juiste instanties betrokken? 	<ul style="list-style-type: none"> • is sprake van voldoende onderbouwing dat sprake is van opleiding ter uitvoering van de politietaak?
<p>Welke informatie heeft de Politieonderwijsraad nodig voor beantwoording van de vragen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • omschrijving van de behoeftestelling van de betreffende kwalificatie, waaronder een beschrijving van het curriculum, doelgroep, het beoogde resultaat van de kwalificatie en omvang • resultaten van evaluatie- en arbeidsmarktonderzoek zoals verricht door de Politieacademie en de opmerkingen van o.a. de interne opleidingscommissies hierop. • resultaten van de onder verantwoordelijkheid van de 	<ul style="list-style-type: none"> • omschrijving van de behoeftestelling van de betreffende kwalificatie, waaronder een beschrijving van het curriculum, doelgroep, het beoogde resultaat van de kwalificatie en omvang • motivatie voor indeling van de kwalificatie in modaliteit 2 • verschil met voorgaande versie van betreffende politieonderwijs (voor zover van toepassing) • redenen van wijziging voor zover van toepassing (onderbouwing) 	<ul style="list-style-type: none"> • korte omschrijving van de behoeftestelling van het politieonderwijs, doelgroep, beoogde resultaat en omvang • motivatie voor indeling van het overige politieonderwijs in modaliteit 3

	<p>Politieonderwijsraad georganiseerde bijeenkomsten die vanuit de politie en stakeholders aanvullende input leveren voor het actualiseren van het kwalificatiedossier¹²⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> • overzicht van betrokkenen bij de wijziging (navolgbaarheid) 	
<p>Toetsing vooraf / achteraf curriculumontwikkeling of –wijziging</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toetsing vooraf 	<ul style="list-style-type: none"> • Toetsing vooraf 	<ul style="list-style-type: none"> • Toetsing achteraf
<p>Verantwoordelijkheid redactie van wijzigingsvoorstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beroep en beroepsprofiel in KD • Kwalificatieprofiel in KD • Examenvereisten • Verantwoording en ontwikkelpunten in KD 	<ul style="list-style-type: none"> • politie, in overleg met Politieacademie en secretariaat Politieonderwijsraad • politie, in overleg met Politieacademie en secretariaat Politieonderwijsraad • Politieacademie, in overleg met politie en secretariaat Politieonderwijsraad • paragraaf <i>verantwoording</i>: politie in overleg met Politieacademie paragraaf <i>ontwikkelpunten</i>: politieke ontwikkelpunten = politie. Ontwikkelpunten m.b.t. (samenhang) kwalificatiestructuur = Politieonderwijsraad 	<ul style="list-style-type: none"> • n.v.t. • n.v.t. • Politieacademie, in overleg met politie en secretariaat Politieonderwijsraad • n.v.t. 	<ul style="list-style-type: none"> • n.v.t. • n.v.t. • voor zover van toepassing: Politieacademie in overleg met politie • n.v.t.
<p>Wanneer vindt actualisering plaats?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Periodiciteit 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar na de laatste wijziging van het kwalificatiedossier (of zoveel eerder als noodzakelijk) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar na de laatste wijziging van een kwalificatie (of zoveel eerder als noodzakelijk) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar na de laatste wijziging van een overige opleiding (of zoveel eerder als noodzakelijk)
<p>Periodiciteit advisering door Politieonderwijsraad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor- en Najaarsadvies 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor- en Najaarsadvies 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor- en Najaarsadvies

¹²⁵ Deze activiteiten in het kader van het actualiseren van kwalificatiedossiers zijn in het Voorjaarsadvies 2016 (pagina 7 e.v.) benoemd.

<p><u>Verantwoordelijkheden commissie en (secretariaat) Politieonderwijsraad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rol/verantwoordelijkheid commissie KSP • Rol/verantwoordelijkheid POR • Rol/verantwoordelijkheid secretariaat Politieonderwijsraad 	<ul style="list-style-type: none"> • commissie KSP bespreekt het (wijzigings-) voorstel van het kwalificatiedossier en adviseert de Politieonderwijsraad • Politieonderwijsraad neemt advies van de commissie KSP over, adviseert minister om (gewijzigd) kwalificatiedossier vast te stellen. Bij niet overnemen advies, zie hieronder. • voorbereiding van de vergaderingen van de commissie KSP en de Politieonderwijsraad: <ul style="list-style-type: none"> • agenderen • aanbieden relevante stukken in een vast format • formuleren mogelijke bespreekpunten in samenwerking/overleg met Politieacademie en politie • bij het niet overnemen van het advies van de KSP door de Raad herstelactie ondernemen en agenderen 	<ul style="list-style-type: none"> • commissie KSP bespreekt (wijzigings-) voorstel van de kwalificatie en adviseert de Politieonderwijsraad • Politieonderwijsraad neemt advies van de commissie KSP over, adviseert minister om de (gewijzigde) examenvereisten van de kwalificatie vast te stellen. Bij niet overnemen advies, zie hieronder. • voorbereiding van de vergaderingen van de commissie KSP en de Politieonderwijsraad: <ul style="list-style-type: none"> • agenderen • aanbieden relevante stukken in een vast format • formuleren mogelijke bespreekpunten in samenwerking/overleg met Politieacademie en politie • bij het niet overnemen van het advies van de KSP door de Raad herstelactie ondernemen en agenderen 	<ul style="list-style-type: none"> • commissie KSP bespreekt (wijzigings-) voorstel van het overige politieonderwijs en adviseert de Politieonderwijsraad • Politieonderwijsraad neemt advies van de commissie KSP over, adviseert minister om overig politieonderwijs te bekostigen. Bij niet overnemen advies, zie hieronder • voorbereiding van de vergaderingen van de commissie KSP en de Politieonderwijsraad: <ul style="list-style-type: none"> • agenderen • aanbieden relevante stukken in een vast format • formuleren mogelijke bespreekpunten in samenwerking/overleg met Politieacademie en politie • bij het niet overnemen van het advies van de KSP door de Raad herstelactie ondernemen en agenderen
<p>Beheer centraal register</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politieacademie (art. 87 lid 6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Politieacademie (art. 87 lid 6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Politieacademie

Bijlage C2. Begrippenlijst kwalificatiestructuur politieonderwijs

Bij het Najaarsadvies 2013 is onderstaande begrippenlijst bijgevoegd. De minister heeft het Najaarsadvies in januari 2014 vastgesteld.

Beroepen bij de politie

Binnen de Nederlandse politie zijn drie brede beroepen onderscheiden, de Politieaanvoerder, de Rechercheur en de Politiechef. Deze beroepen worden beoefend op verschillende niveaus van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Om deze niveaus te duiden in relatie tot het politieonderwijs wordt aangesloten bij de kwalificatieniveaus van het NLQF. Er zijn 9 ministerieel vastgestelde beroepsprofielen.

Beroepskolom

Omdat het beroep (Politieaanvoerder, Rechercheur, Politiechef) wordt uitgeoefend op meerdere functioneringsniveaus, kan gesproken worden van een beroepskolom.

Beroepsprofiel

Globale beschrijving van een beroep en wat er van een vakbekwame beroepsbeoefenaar mag worden verwacht. Wordt een beroepsprofiel uitgedrukt in een competentieprofiel, dan is sprake van beroepscompetentieprofiel. Een beroep dekt een categorie van functies af.

Beroepsspecifieke competenties

Competenties die nodig zijn om een beroepstaak adequaat uit te voeren, inclusief de daarin begrepen kennis, vaardigheden en expertise en de benodigde redzaamheid, teamroutine en praktijkrepertoire.

Beroepstaak

Een onderscheiden deel van de beroepsuitoefening. Beroepstaken zijn kenmerkende werkzaamheden waarop een kwalificatie is gericht. Beroepstaken kunnen meer of minder breed zijn geformuleerd en meer of minder deskundigheid vergen.

Certificaten van na- en bijscholing

Het politieonderwijs kent een groot aantal certificaten van na- en bijscholing, gericht op diverse beroepstaken en politieke rollen en handelingen. Een certificaat van na- en bijscholing wordt eenmaal vermeld binnen de kwalificatiestructuur in één bepaald KD. Met na- en bijscholing worden additionele deskundigheden en vaardigheden verworven op vakgebieden en werkterreinen die sinds kort gestandaardiseerd zijn onderscheiden in het LFNP. Ook kan het gaan om deskundigheden en vaardigheden die betrekking hebben op politieke rollen en handelingen die niet direct herkenbaar zijn in het LFNP. Na- en bijscholing impliceert niet altijd dat er 'iets nieuws' wordt geleerd, onderhoud van de vakbekwaamheid behoort er evenzeer toe.

Competentie

Een competentie betreft het vermogen om een taak op een juiste en verantwoorde wijze te kunnen uitvoeren. Competentie blijkt uit oordeelsvermogen en handelingsbekwaamheid en veronderstelt kennis, inzicht, vaardigheden, houding en ervaring. Competenties zoals bedoeld binnen het politieonderwijs zijn ten eerste beroepsspecifieke competenties, geënt op onderscheiden beroepstaken en daarmee verbonden normen. Daarnaast worden bepaalde generieke competenties onderscheiden die voorondersteld en voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Competentiemodel

Het competentiemodel dat in de kwalificatieprofielen wordt gehanteerd bestaat uit vier categorieën: vakmatig, contextueel, sociaal en individueel. Het competentiemodel dat in de opleidingen en examens wordt gebruikt kent zeven velden: oordeelsvermogen, expertise, kennis, vaardigheden, praktijkrepertoire, redzaamheid en teamroutine.

Credits

Het politieonderwijs hanteert, zoals het regulier onderwijs, het *European Credit Transfer System* (ECTS). Gekoppeld aan het kwalificatieniveau levert dit de waarde van een kwalificatie (diploma, certificaat) op. Credits zijn tevens een belangrijke parameter in de bekostiging van opleidingen. Eén credit staat dan voor 28 studiebelastinguren.

Diploma politieonderwijs

Door de minister van Veiligheid en Justitie erkend document waarmee is aangetoond en vastgelegd dat de eigenaar de examenvereisten zoals beschreven in een kwalificatiedossier heeft behaald.

Deeldiploma politieonderwijs

Een politiediploma kan één of meerdere deeldiploma's omvatten, mits sprake is van een eigenstandige arbeidsrelevantie van het betreffende deel en duidelijk afgebakende examentermen. Een deeldiploma maakt aanstelling in een afgebakend deel van het politieberoep mogelijk en nodigt uit tot het behalen van het volledige diploma. Een deeldiploma genereert een beperkte inzetbaarheid binnen de werkprocessen van de politie op het betreffende kwalificatieniveau.

Doelmatigheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. De aansluiting van een kwalificatie op de vraag vanuit de politieorganisatie, de samenleving en het vervolgonderwijs op het naast hoger gelegen kwalificatieniveau.

Examenvereisten

De examenvereisten van elk (deel)diploma en certificaat van na- en bijscholing zijn verwoord in toetsbare examentermen, deels beroepsspecifiek in relatie tot onderscheiden beroepstaken en deels generiek in relatie tot relevante, algemene kennis, vaardigheden en expertise.

Functie

De politie als werkorganisatie heeft het werk beschreven in termen van kerntaken, vakgebieden, functies, werkterreinen en rollen en meer of minder omvattende beschrijvingen van werkprocessen, verantwoordelijkheden en te bereiken resultaten. Functiebeschrijvingen verwoorden het werk in een bepaald vakgebied, eventueel verbijzonderd naar werkterrein op een bepaald niveau van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. In vergelijking met de beschrijving van beroepen zijn functiebeschrijvingen aanmerkelijk specifiek.

Generieke competenties

Breed toepasbare algemene kennis, vaardigheden en expertise. Voor wat betreft het politiewerk en het politieonderwijs gaat het om competenties die voorondersteld of voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Kerntaak

De Nederlandse politie heeft de eigen wettelijke taakopdracht, cf. artikel 3 van de Politiewet, onderscheiden in vijf kerntaken, te weten Intake & Service, Handhaving, Noodhulp, Opsporing en Signaleren & Adviseren. Het begrip kerntaak wordt alleen in deze betekenis gebruikt. Voor wat betreft de taken binnen het kader van een beroep, functie, werkterrein of rol waartoe het politieonderwijs opleidt, wordt gesproken van beroepstaken.

Kwalificatie

Een kwalificatie van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Veiligheid en Justitie, dat verworven competenties en daarin begrepen kennis, vaardigheden uitdrukt. Er zijn drie soorten kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. De waarde van een kwalificatie wordt uitgedrukt in termen van credits en kwalificatieniveau. Het aantal credits drukt tevens de nominale studieduur uit en is als zodanig een belangrijke parameter voor de bekostiging van opleidingen.

Kwalificatiedossier

Het kwalificatiedossier vormt een verzameling van direct met elkaar samenhangende kwalificaties, naar inhoud en niveau. Kwalificatiedossiers beschrijven de aansluiting op het afnemend werkveld en de uitwerking van kwalificaties naar beoogde leeropbrengsten en examentermen. Met ingang van 2013 gelden er binnen het politieonderwijs twaalf kwalificatiedossiers, verdeeld over drie brede politieberoepen (beroepskolommen) en zes

kwalificatieniveaus. In een kwalificatiedossier staan de leeropbrengsten van het politieonderwijs centraal, verbijzonderd naar drie typen kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. Het geheel van alle erkende kwalificaties is opgenomen in een jaarlijks vast te stellen kwalificatiematrix.

Kwalificatiematrix

De kwalificatiestructuur als geheel is weergegeven in de vorm van een kwalificatiematrix. Hierin zijn alle door de minister van Veiligheid en Justitie erkende diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing vermeld.

Kwalificatieniveau

Diploma's en certificaten van na- en bijscholing zijn geordend naar niveau. Hierbij is aangesloten bij het NLQF, het *Netherlands Qualifications Framework*, de Nederlandse variant van het EQF, het *European Qualifications Framework*. De niveaus die voor wat betreft het Nederlandse politieonderwijs gebruikt worden, zijn de niveaus 2 tot en met 7. Zie verder bijlage 2.

Kwalificatieprofiel

Een kwalificatieprofiel betreft de competenties van startbekwaamheid die bewezen verworven zijn als een diploma, deeldiploma of certificaat van na- en bijscholing wordt uitgereikt.

Kwalificatiestructuur

Landelijk stelsel van alle vastgestelde kwalificatiedossiers en daarin besloten diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing.

LFNP

Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en de daarin naar vakgebied beschreven functies, inclusief de verbijzondering naar werkterreinen, aandachtsgebieden, rollen en opleidingsprofielen.

Navolgbaarheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de wijze waarop voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties tot stand komen. Daarbij is in ieder geval de relatie met de leiding van de nationale politie van belang, hoewel ook andere belanghebbenden relevante bijdrage verwacht mogen worden.

Nominale studieduur

De standaard studieduur die benodigd is voor het behalen van een kwalificatie, uitgaande van de wettelijke vooropleidingseisen en de gehanteerde standaard selectie-eisen, uitgedrukt in credits.

Onderbouwing

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de inhoudelijke onderbouwing van voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties plaatsvindt (validiteit van argumenten, bronnen).

Ontwikkelagenda

De thema's die van belang zijn voor de verdere ontwikkeling van een kwalificatiedossier, de kwalificatiestructuur in brede zin en het politieonderwijs.

Opleidingsdossier

Een opleidingsdossier bevat een verzameling van direct met elkaar samenhangende opleidingen en/of leerwegen, zoals verzorgd door de Politieacademie. Opleidingsdossiers sluiten direct aan op kwalificatiedossiers, zoals door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld.

Referentiekader Nederlandse taal en rekenen

Wettelijke kader waarin referentieniveaus voor Nederlands en rekenen zijn aangegeven met betrekking tot het reguliere onderwijs dat valt onder de ministeries van OCW en ELI. In verband met de aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs, wordt dit kader ook toegepast in de kwalificatiedossiers van het politieonderwijs.

Samenhang

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de samenhang tussen kwalificaties onderling, waarbij ondoelmatige overlap is vermeden en doorlopende studielijnen zijn geborgd.

Startbekwaamheid

De bekwaamheid van een beginnend beroepsbeoefenaar en waartoe een politieopleiding opleidt.

Studie- en loopbaanperspectief

De gebruikelijke doorstroommogelijkheden van een gediplomeerde in de politieorganisatie en in het vervolgonderwijs (politieonderwijs of anderszins).

Vakbekwaamheid

De mate van bekwaamheid die ontwikkeld kan zijn op basis van meerjarige werkervaring.

Vakkennis en -vaardigheid

Het geheel van feiten, beginselen, theorieën en manier van werken dat nodig is voor een succesvolle uitoefening van de beroepstaak.

Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

Eén van de descriptoren uit het NLQF. Betreft de mate van samenwerking en de mate waarin een startbekwame beroepsbeoefenaar aanspreekbaar is op het eigen handelen en/of dat van anderen en de mate waarin verantwoordelijkheid gedragen, kan worden voor de eigen werk- en studieresultaten en/of dat van anderen.

Wettelijke beroepsvereisten

Wettelijke eisen die gesteld worden aan de uitoefening van het beroep en de beroepsbeoefenaar. In het geval van de politie hebben deze in algemene zin betrekking op het juridische kader waarbinnen het politiewerk wordt uitgevoerd. Meer specifiek hebben wettelijke beroepsvereisten betrekking op bijv. op het gebruik van geweldsmiddelen en het ambtsedig opmaken van een proces verbaal. Wettelijke beroepsvereisten zijn vastgelegd in een nationale of internationale wet of verdrag.

Bijlage C3. Respondenten in het politieonderwijs en het regulier onderwijs

Politieonderwijs

Leden Politieonderwijsraad

Naam	Organisatie	Functie
Mevrouw H.G.M. van Oldeniel	Saxion Hogeschool	Lid College van Bestuur
De heer J. Struijs	NPB	Voorzitter
De heer W.F. Saris	Ministerie van Veiligheid en Justitie	DG Politie, directeur Middelen
De heer J. Wienen	Regioburgemeesters	Burgemeester Haarlem
De heer B.W.J. Steensma	OM	Hoofdofficier van Justitie parket Noord-Holland
De heer L.Th.C. Kuijs	Politieacademie	Directeur
Mevrouw K.E. van Kammen	Politieacademie	Plaatsvervangend directeur
De heer R. Muizer	Ministerie van Veiligheid en Justitie	Programmamanager HRM&O
De heer E.C.M. de Jaeger	ROC van Amsterdam	Voorzitter Koepelstichting ROC van Amsterdam / ROC van Flevoland
Dhr. F. Leijnse	Politieonderwijsraad	Voorzitter
De heer G. van de Kamp	ACP	Voorzitter
Mevrouw E.G.M. Huijzer	Politie	Lid korpsleiding
De heer H.P. van Essen	Politie	Lid korpsleiding
De heer R.G.C. Bik	Politie	Adviseur korpsleiding

Leden commissie KSP

Naam	Organisatie	Functie
De heer P. Oterdoom	Ministerie van Veiligheid en Justitie	Beleidsadviseur
Mevrouw M. Kieft	Politieacademie	Beleidsadviseur
Mevrouw E. Dorrestijn	Politieacademie	Teamchef Staf Onderwijs
Mevrouw S. Appels	Politie, directie HRM	Coördinerend beleidsadviseur
De heer L. Krook	Politie, directie Operatiën	Beleidsadviseur
De heer L. Plas	OM	Lector Strafrecht
De heer F. Kuiper	NPB	Beleidsadviseur
De heer R. Jacobs	ACP	Beleidsadviseur
De heer P. Bakker	Koninklijke Marechaussee	Hoofd Sectie Opleidingen Opleidings- en trainingscentrum
De heer M. Nordsiek	Koninklijke Marechaussee	Beleidsmedewerker strategisch opleidingsbeleid

Overige respondenten

Naam	Organisatie	Functie
De heer P.J. Aalbersberg	Politie	Eenheidschef Amsterdam
Mevrouw J. Pierik	Politieacademie	Programmamanager kwaliteitszorg
Mevrouw F. Engbers	Politieacademie	Onderwijskundig adviseur Bachelor Politiekunde
Mevrouw T. Hoogink	Politie, directie HRM	Onderwijskundig adviseur
De heer H. Huisjes	Politieonderwijsraad	Lector Kennistransfer

Het (niet-)regulier onderwijs

Naam	Organisatie	Functie
Mevrouw Y. van der Steenhoven	MBO Raad	Beleidsadviseur bedrijfstakgroep Zakelijke dienstverlening en veiligheid
De heer E. Steenwelle	NTI	Directeur NTI Zakelijk
Mevrouw J. Voltman	SBB	Senior beleidsadviseur Kwalificeren en Examineren
De heer W. Jellema	SBB	Senior beleidsadviseur Toetsingskamer
Mevrouw J. de Groot	VSNU	Beleidsadviseur Onderwijs
Mevrouw L. Meijer	NVAO	Beleidsmedewerker Nederland
De heer A. Jonkman	Vereniging Hogescholen	Coördinator Algemeen onderwijsbeleid
Mevrouw G. van Erp	VNO-NCW en MKB-Nederland	Secretaris commissie Beroepsonderwijs
De heer T. Pijs	Nationaal Coördinatiepunt NLQF	Directeur
Mevrouw E. Murre	Nationaal Coördinatiepunt NLQF	Beleidsadviseur
De heer W. van der Veere	UNETO-VNI	Beleidsadviseur Opleiding, Scholing en Arbeidsmarkt
Mevrouw J. van Heeswijk	UNETO-VNI	Programmamanager Ontwikkeling, Scholing en Arbeidsmarkt
De heer H. Aerts	Hogeschool Utrecht	Opleidingsmanager Bachelor Verpleegkunde
De heer D. Rusch	VGN	Beleidsmedewerker werkgevers- en onderwijszaken
De heer K. Boonstra	College Zorgopleidingen	Directeur
Mevrouw G. Carlier	College Zorgopleidingen	Beleidsadviseur
Mevrouw E. Vael	SBB	Teamleider Kwalificeren en Examineren
De heer K. Warringa	SBB	Onderwijskundig adviseur Kwalificeren en Examineren, sector Zakelijke dienstverlening en Veiligheid